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

Аванесян Карен Алексеевич

2025-04-23

Содержание

# 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 на стагнацию или даже рост тренда 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 [high-income countries] имеют постоянную оплачиваемую работу, тогда как в странах с низким уровнем дохода [low-income countries] этот показатель составляет всего 16%. Кроме того, доля молодежи, занятой временной работой, увеличивается, что отражает тенденцию, которую доклад называет глобальной и 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’alvao 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 являются самозанятыми или занятыми в домашнем хозяйстве, что часто приносит низкий доход (McKay 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; Luijkx & 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 образования, 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, помимо экономики, также играют психология и социология (Blokker и др., 2023). Благодаря вкладу этих 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. Современная экономическая литература трактует некогнитивные навыки как еще одно измерение человеческого капитала, в дополнение к квалификациям, закрепленным формальным образованием [ (**heckman2006a?**); (**cunha2007?**); Humphries & Kosse (2017); (**non-cogn2018?**)]. 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 (Glewwe и др., 2017, 2022; Nordman и др., 2015; **onsomu2025?**). Начиная с 2019 года, исследования эффекта некогнитивных навыков на экономические результаты индивидов появились и на российском контексте (V. E. Gimpelson и др., 2020; Maksimova, 2019; Rozhkova, 2019), что стало возможно благодаря включению блока соответствувющего опросного модуля в Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ), лонгитюдного исследования, проводимого Национальным Исследовательским Университетом “Высшая школа экономики” (НИУ ВШЭ) с 1994 года. Тем не менее, большинство работ было посвящено эффектам данных характеристик в контексте трудового населения в целом, оставляя без соответствующего внимания потенциал изучения и дальнейшего использования некогнитивных навыков в контексте трудовой интеграции молодежи как одной из наиболее демографически уязвимых групп.

Настоящее исследование рассматривает процесс перехода российской молодежи от обучения к трудовой деятельности сквозь призму их некогнитивных навыков. Признавая значимость широкого круга системных, институциональных факторов, влияющих на положение молодежи на рынке труда, в данной работе акцент делается на индивидуальные (а точнее - личностные) характеристики молодых женщин и мужчин в контексте их перехода от образования в трудовую сферу. Следуя устоявшемуся теоретическому подходу, рассматривающему некогнитивные навыки как структурный компонент человеческого капитала, исследование стремится выявить, какую роль играют эти навыки в успешной интеграции молодежи в сферу занятости, тем самым дополняя существующие подходы к анализу факторов предложения труда в российском контексте.

## 1.3 Цель и задачи исследования

Объектом настоящего диссертационного исследования выступает российская молодежь в возрасте от 15 до 29 лет в период перехода от учебы к трудовой деятельности. Предметом исследования является эффект некогнитивных навыков молодежи на ключевые результаты в сфере занятости, включая вероятность трудоустройства, выбор характера занятости, уровень заработной платы, а также удовлетворенность работой.

Целью диссертационного исследования является эмпирическая оценка влияния некогнитивных навыков на результаты молодежи на рынке труда. В центре внимания находится следующий исследовательский вопрос: *Какой эффект оказывают некогнитивные навыки на занятость, качество трудоустройства и субъективное восприятие работы среди молодежи в России?*

Реализация поставленной цели осуществляется через решение следующих исследовательских задач, формирующих вспомогательные вопросы исследования:

1. Каково влияние некогнитивных навыков на трудоустройство и характер занятости в целом. Особое внимание, помимо самого факта успешного перехода от учебы к работе, уделяется такм качественным характеристикам трудоустройства как выбор между умственным и физическим трудом, а также проблеме соответствия между уровнем образования и квалификационными требованиями занимаемой должности.
2. Варьируется ли эффект некогнитивных навыков в зависимости от индивидуальных и структурных характеристик молодежи, таких как стартовые социально-экономические условия семьи, уровень завершенного образования и пол? Эта задача направлена на выявление потенциальной гетерогенности эффектов в различных демографических и социальных подгруппах.
3. Проявляют ли некогнитивные навыки гетерогенные эффекты на уровне заработной платы в различных частях ее распределения? Иными словами, данная задача напрапвлена на выявление того, как меняется роль некогнитивных навыков на высоких, средних или низких уровнях оплаты труда.
4. Каков вклад некогнитивных навыков в формирование удовлетворенности работой, как в целом, так и в разрезе отдельных компонентов: удовлетворенность условиями труда, оплатой и карьерными перспективами? В противоположность предыдущим задачам, рассматривающим связь некогонитивных способностей и внешних (экстрисивных) антицедентов индивидуального успеха на рынке труда. данная задача направлена на более глубокое понимание внутренней (интринсивной) стороны трудовых результатов и субъективного благополучия молодежи на рабочем месте.

## 1.4 Степень разработанности проблемы

* Необходимость включения некогнитивных навыков в экономический анализ
* Доказательство что чем раньше инвестиции в развитие этих характеристик тем выше отдача
* некогнитивные - также социально-эмоциональные, тот же Хекман употребляет эти термины взаимозаменяемо
* Некогнитивные навыки большой пятерки - они независимы
* Некогнитивные навыки стабильны во взрослом возрасте
* Некогнитивные навыки в российской экономической литературе

## 1.5 Информационная база исследования

## 1.6 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, 2000; 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 и др., 2015), а для оценки статистической значимости коэффициентов — пакет lmerTest (Kuznetsova и др., 2017).

### 1.6.1 Этап 1 - Трудоустройство - mlm

1) найти работу

2) канал найма (формальный или неформальный) - j5.2 [https://docs.iza.org/dp11578.pdfhttps://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 miltinomial logit)

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

formal or non-formal employment

### 1.6.2 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>

### 1.6.3 Этап 3 - Отдача от некогнитивных навыков - lqmm

### 1.6.4 Этап 4 - Удовлетворенность трудом - mlm with ipw, loess regression

## 1.7 Результаты

Каждый этап исследования должен произвести не менее 3 результатов

## 1.8 Новизна и вклад исследования

## 1.9 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. Более того, существует ряд дискуссий, рассматривающих проблему эндогенности в контексте стабильности/изменчивости некогнитивных навыков в течение жизненного цикла личности. 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 многоуровневые модели [multilevel models], также называемые моделями со смешанными эффектами [mixed-effects models], что подробно изложено в методологических разделах диссертации. Тем не менее данное ограничение остаётся актуальным и требует дальнейшего изучения в будущих эмпирических работах.

## 1.10 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 серьёзное 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 стандартизованных 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 & Vytlacil (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 широкое распространение термина «некогнитивные навыки» в экономической литературе, в других дисциплинах, особенно в психологии — области, из которой этот концепт исторически происходит, он вызывает значительные споры и критику. В отличие от относительно однозначного понимания когнитивных навыков, определение того, какие именно навыки считаются некогнитивными, остаётся сложным и противоречивым (**cabus2021?**). Один из наиболее распространённых подходов к их определению — подход исключения [exclusion approach], согласно которому некогнитивные навыки определяются как всё, что не является когнитивными (**messick1979?**). Этот подход подвергается обоснованной критике за создание ложной дихотомии между когнитивными и некогнитивными характеристиками личности (**duckworth2015?**; **farrington2012?**), так как на практике многие личностные черты включают как когнитивные, так и эмоциональные и поведенческие компоненты.

В связи с этим в современной литературе употребляется множество терминов, отражающих стремление преодолеть ограниченность исходного понятия. Среди них — «социально-эмоциональные навыки» (**attanasio2020?**), «навыки XXI века», «трансверсальные навыки» (**cinque2021?**) и «мягкие навыки» (soft skills) (**heckman2012?**; **koch2015?**; **laker2011?**). Хотя Джеймс Хекман, один из пионеров экономического анализа некогнитивных факторов, преимущественно использует термин «некогнитивные навыки», он также нередко называет их «социально-эмоциональными» и рассматривает оба термина как взаимозаменяемые (**heckman2016?**; **cunha2007?**; **heckman2013?**).

Дополнительную сложность вносит терминологическая близость слов «навыки», «способности» и «компетенции». Хотя эти понятия часто используются как синонимы, особенно в политике в области образования и занятости, их разведение является важным шагом к концептуальной ясности. Попытки дифференцировать эти термины в контексте трудовой политики и образования предприняты, в частности, в работе (**rodrigues2021?**). В соответствии с подходом (**cunha2007?**), навыки и способности представляют собой взаимосвязанные характеристики, формируемые под влиянием как наследственных, так и социальных факторов, а также инвестиций в развитие личности.

Таким образом, несмотря на устоявшееся использование термина «некогнитивные навыки» в ряде дисциплин, продолжается поиск более точного и универсального концепта. Разнообразие терминов и отсутствие единой системы классификации затрудняют как эмпирическое измерение этих навыков, так и сопоставимость результатов между различными исследованиями. Это подводит нас к следующей ключевой проблеме — отсутствию общепринятой таксономии некогнитивных навыков, что затрудняет их операционализацию в научных и прикладных целях.

Несмотря на разногласия в определениях и подходах, наиболее распространённой и широко признанной системой классификации некогнитивных навыков остаётся пятифакторная модель личности [Five Factor Model, FFM], также известная как модель «Большой пятёрки» [Big Five Inventory, BFI] (Goldberg, 1990, 1990; McCrae & Costa, 1987; **costa1992a?**; **costa1992b?**). Её возникновение в конце 1980-х — начале 1990-х годов было обусловлено необходимостью научной систематизации индивидуальных различий в личности.

Ключевая идея модели «Большой пятёрки» состоит в том, что люди различаются между собой по устойчивым личностным характеристикам, которые сохраняются во времени и слабо подвержены ситуативным изменениям. Эти различия обобщаются по пяти независимым измерениям: открытость опыту [Openness], добросовестность [Conscientiousness], экстраверсия [Extraversion], доброжелательность [Agreeableness] и нейротизм [Neuroticism]. В совокупности они формируют модель, известную как OCEAN. Каждая из черт описывает континуум между двумя крайностями: открытость новому опыту варьируется от любопытства до осторожности, добросовестность — от организованности до беспечности, экстраверсия противопоставляется интроверсии, доброжелательность описывается на спектре от стремления к согласию до индивидуализма, а нейротизм противопоставлен эмоциональной стабильности. Важно подчеркнуть, что эти факторы понимаются как непрерывные переменные, подчиняющиеся нормальному распределению в популяции, а не как бинарные или ординальные характеристики, строго предписывающие индивиду ту или иную категорию (**john1999?**). Это принципиально отличает FFM от типологических подходов, таких как MBTI (Myers-Briggs Type Indicator), классифицирующих индивидов по фиксированным типам (**myers1998?**).

Согласно логике FFM, за внешне сложным и многогранным человеческим поведением скрываются устойчивые и измеримые паттерны. Эта идея противопоставляется представлениям о ситуативной природе поведения, согласно которым личность — это, скорее, функция конкретного контекста, чем фиксированный набор характеристик. Основанием для модели «Большой пятёрки» стал лексикографический подход, корни которого восходят к работам Гордона Олпорта 1930-х годов (**allport1936?**). Суть метода заключалась в том, что все значимые личностные черты должны находить отражение в языке — в тех словах (а именно прилагательных), которыми люди описывают друг друга в повседневной жизни. Статистический анализ показал, что большая часть прилагательных, используемых людьми как дескрипторы личностных характеристик, являются синонимами, что позволяет их группировать. Собрав максимальное количество таких дескрипторов из словарей, с помощью факторного анализа и группировки синонимов этот массив был сокращён и сведён к различным комбинациям факторов, которые в итоге легли в основу модели «Большой пятёрки».

Глоссарий Американской Психологической Ассоциации даёт определение каждой из этих черт, на которые впоследствии опирались (**heckman2011?**) и его последователи в анализе некогнитивных навыков. Так, открытость определяется как черта, описывающая индивидуальные отличия в склонности к новому эстетическому, культурному и интеллектуальному опыту. Добросовестность описывает склонность быть организованным, ответственным и трудолюбивым; иногда она обозначается термином “работоспособность” (industriousness) и отражает нацеленность на результат. Экстраверсия характеризует ориентацию индивида на внешний мир людей и вещей в большей степени, чем на внутренний мир субъективного опыта. Доброжелательность выражается в склонности действовать кооперативно, руководствуясь принципами сотрудничества, а не собственными интересами. Эмоциональная стабильность, которая является обратной стороной нейротизма, указывает на предсказуемость и постоянство эмоциональных реакций, не сопровождающихся резкими перепадами настроения. Основываясь на работе (**gough1983?**), (**heckman2011?**) также соотносит черты “Большой пятёрки” с другими психологическими метриками, которые могут использоваться в качестве прокси. Так, добросовестность коррелирует с такими чертами, как упорство [grit], отложенное вознаграждение [delayed gratification] или самоконтроль; доброжелательность — с кооперацией, конкуренцией и эмпатией; эмоциональная стабильность и нейротизм — с локусом контроля, самооценкой [self-esteem] и самоэффективностью [self-efficacy].

Ранние психометрические измерения продемонстрировали ортогональность черт, предложенных в данной модели, то есть отсутствие взаимной корреляции между факторами, объясняющими пять ключевых источников вариации в описательных характеристиках личности на разных языках (**saucier2002?**). Хотя последующие исследования (**hussey2020?**; **viswesvaran2000?**) поставили под сомнение полную независимость этих пяти факторов, психометрические характеристики данной модели по-прежнему превосходят альтернативные, что объясняет её популярность в психологии и поведенческих науках.

Тем не менее, модель «Большой пятёрки» не является единственным способом апроксимации некогнитивных навыков. В ряде экономических исследований используются иные метрики, такие как локус контроля Роттера (**rotter1966?**; **rotter1990?**) и шкала самооценки Розенберга (**rosenberg1965?**). Локус контроля определяется как склонность личности приписывать свои достижения внутренним или внешним причинам. Экстернальный локус указывает на восприятие успехов и неудач как результата внешних обстоятельств, тогда как интернальный локус подразумевает, что источником результата служат внутренние усилия и качества индивида. Так, в ситуации неудачного поступления в ВУЗ индивид с экстернальным локусом контроля может объяснять результат высокой конкуренцией или слабой подготовкой преподавателей, в то время как индивид с интернальным локусом контроля — недостаточными собственными усилиями. Иными словами, данное понятие описывает степень восприятия контроля над собственной жизнью. Самооценка, в свою очередь, восходит к теории социолога Мориса Розенберга, который определял её как общее представление индивида о себе. В своих работах он трактовал самооценку подростков одновременно как функцию социального класса семьи и как значимый индивидуальный ресурс, влияющий на широкий спектр жизненных достижений.

Важно подчеркнуть, что первые исследования Джеймса Хекмана и его коллег, в частности фундаментальная работа о роли некогнитивных навыков в социальном поведении и на рынке труда (James J. Heckman и др., 2006), опирались на метрики, доступные в американском National Longitudinal Survey of Youth (NLSY) в 1979–1980 годах. Это определило не только выбор конкретных индикаторов, но и дало возможность включить личностное измерение в экономический анализ продуктивности, тем самым расширив границы традиционного подхода к человеческому капиталу.

Таким образом, несмотря на отсутствие единого определения и устойчивой таксономии, в современной литературе наблюдается консенсус в отношении значимости некогнитивных навыков для образовательных и трудовых результатов. Наиболее распространённой операционализацией остаётся пятифакторная модель личности, которая обеспечивает психометрически обоснованную и кросс-культурно воспроизводимую структуру измерения ключевых личностных характеристик. Вместе с тем, альтернативные концепты, такие как локус контроля и самооценка, продолжают играть важную роль в исследованиях, особенно в тех случаях, когда использование более широких личностных батарей невозможно. В совокупности, представленные подходы подчеркивают, что личностные характеристики, независимо от их наименования — будь то «некогнитивные навыки», «мягкие навыки» или «социально-эмоциональные компетенции» — представляют собой важный компонент человеческого капитала, формируемого под воздействием как индивидуальных, так и семейных и институциональных факторов.

## 2.3 Некогнитивные навыки в переходе “учеба-работа”: эффект на трудоустройство

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 (Baay 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 положительно коррелирует как с внутренними, так и с внешними показателями карьерного успеха, тогда как нейротизм 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 некогнитивными навыками и продолжительностью безработицы. Результаты показали, что такие черты, как добросовестность и нейротизм оказывают значительное влияние на вероятность трудоустройства: 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, 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).

Анализ влияния некогнитивных навыков в рамках пятифакторной модели личности также демонстрирует, что эффект этих характеристик на трудоустройство может значительно варьироваться в зависимости от степени социально-экономической уязвимости изучаемой группы. Например, исследование трудоустройства мигрантов показало, что такие черты, как экстраверсия и открытость новому опыту, оказывают более сильное влияние на вероятность занятости мигрантов на рынке труда Германии по сравнению с гражданами страны. При этом экстраверсия выступает устойчивым субститутом традиционных показателей человеческого капитала — таких как уровень образования и квалификация — среди мигрантов без высшего образования, тогда как аналогичный эффект не наблюдается среди мигрантов с академической квалификацией (**akay2023?**).

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 связываается с таким аспектом “большой пятерки”, как добросовестность, распространенным является мнение, что данная характеристика является автономной и в той или иной степени связанной со всеми пятью личностными харакетеристиками (**baranczuk2021?**). Оригинальная концепция самоэффективности была предложена психологом А. Бандурой в рамках теории социального научения. Данное понятие определяется как механизм личностного агентства, то есть убеждённость 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. Как упоминалось ранее, локус контроля определяется как степень, в которой индивид считает, что контролирует события собственной жизни, в противоположность вере во влияние внешних факторов. Исследования подтверждают, что 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 в контексте молодежи, особенно если индивид на протяжении более шести месяцев не был занят в образовании, занятости или обучении (Ng-Knight & Schoon, 2017).

Таким образом, представленные исследования демонстрируют устойчивую и разнообразную связь между некогнитивными компонентами человеческого капитала и ключевыми этапами перехода от образования к трудовой деятельности. Черты «Большой пятерки», такие как добросовестность, экстраверсия и нейротизм, оказывают значимое влияние на успешность поиска работы, продолжительность безработицы и вероятность принадлежности к группе NEET. Влияние этих навыков может быть особенно выраженным среди социально-экономически уязвимых групп, включая мигрантов и молодежь из семей с низким уровнем благосостояния. Эти выводы подчёркивают необходимость более детального изучения влияния некогнитивных навыков не только на само трудоустройство мололежи при переходе от учебы на рынок труда, но и на объективное и субъективное вознаграждение, которое сопровождает этот процесс.

## 2.4 Экономическая отдача от некогнитивных навыков на рынке труда

Свидетельство влияния некогнитивных навыков на заработную плату является достаточно противоречивым. Одно из масштабных исследований, основанное на административных данных по Швеции за период 1992–2013 годов, выявило устойчивый рост отдачи от некогнитивных компонентов человеческого капитала (Edin и др., 2022). Этот рост оказался особенно выраженным в частном секторе, в верхней части распределения заработной платы и по сравнению с динамикой отдачи от когнитивных навыков. Авторы показывают, что со временем произошло перераспределение работников с высокими некогнитивными навыками в нерутинные виды занятости, что может свидетельствовать о растущей роли этих навыков в структуре спроса на труд. В частности, профессии, связанные с нерутинными видами деятельности, продемонстрировали наибольший рост относительной отдачи от некогнитивных характеристик. Тем не менее, в качестве метрики для некогнитивных навыков авторы используют единый фактор некогнитивных навыков, усредняющий в один показатель такие характеристики как социальная зрелость, энергия (фокус и упорство), а также стрессоустойчивость. Поэтому, сопоставимость данного исследования ограничена ввиду отличий в инструментарии.

Что касается некогнитивных навыков, входящих в модель «Большой пятёрки», то ряд эмпирических исследований на данных домохозяйств подтверждает, что они демонстрируют гендерно-дифференцированные эффекты в контексте заработной платы. Так, анализ данных Немецкой социально-экономической панели (SOEP) показал, что доброжелательность ассоциирована со штрафом на заработную плату среди женщин, достигающим более 6%, тогда как среди мужчин подобного эффекта не наблюдается (**heineck2010?**). При этом остальные черты пятифакторной модели не показали статистически значимого влияния на уровень заработной платы после учёта когнитивных способностей. Кроме того, экстернальный локус контроля, продемонстрировал отрицательное влияние на заработную плату как среди мужчин, так и среди женщин, при этом эффект был более выражен среди мужчин (до 7%).

В аналогичном исследовании, выполненном на данных British Household Panel Study (BHPS) за 2005 год, автор пришёл к сходным выводам (**heineck2011?**). Было выявлено положительное влияние открытости опыту на уровень заработной платы, в то время как доброжелательность вновь показала отрицательную связь. Для женщин также наблюдался отрицательный эффект нейротизма на заработную плату. Интересно, что экстраверсия не продемонстрировала устойчивых эффектов, тогда как для добросовестности была выявлена нелинейная зависимость. Более того, исследование подтверждает интерпретацию идентифицированных эффектов в каузальной манере.

Американская выборка мужчин и женщин с высшим образованием подтвердила, что некогнитивные навыки имеют разную отдачу для мужчин и женщин. Контролируя уровень образования, мужчины получают зарплатную премию за добросовестность, экстраверсию и коэффициент интеллекта. В выборке женщин статистически значимый эффект показала только экстраверсия (**gensowski2018?**).

Хотя круг исследований отдачи от некогнитивных компонентов человеческого капитала на рынке труда растет, метаанализ работ в экономике показал, что магнитуда этих эффектов варьируется от страны к стране (**cabus2021?**). В российской экономической литературе данной теме посвящено два исследования, оба выполнены на данных РМЭЗ с применением пятифакторной модели личности в качестве прокси некогнитивных навыков (Maksimova, 2019; Rozhkova, 2019). Оба рассматривают население в трудовом возрасте на основе данных волны 2016 года и приходят к выводу, что открытость новому опыту и эмоциаональная стабильность является наиболее сильным предиктором зарплатной премии на российском рынке труда.

Таким образом, хотя влияние некогнитивных навыков на заработную плату подтверждено во множестве стран, характер этого влияния остаётся неоднозначным. Эффекты варьируются по странам, полу, секторам экономики и типам занятости, а также существенно зависят от используемых инструментов измерения. Гендерная асимметрия в отдаче, а также неоднородность эффектов по шкалам модели «Большой пятёрки» указывают на необходимость более точного теоретического и эмпирического разграничения ролей отдельных черт. Существенным ограничением остаётся также тот факт, что во многих исследованиях используется только кросс-секционные данные. Более того, мало что известно о том, в какой степени некогнитивные компоненты человеческого капитала производят отдачу не только в контексте всего трудового населения, а для молодежи, переходящей из системы образования на рынок труда. В одной из глав данной работы делается попытка восполнить этот пробел.

## 2.5 Некогнитивные навыки и удовлетворенность работой

Научный интерес к изучению удовлетворенности работой возник почти столетие назад. Первоначально этот феномен изучался преимущественно в рамках прикладных исследований в области менеджмента, социологии и организационной психологии (**hoppock1935?**; **locke1970?**; **taylor1911?**; **judge2017?**). Первое обобщенное определение удовлетворенности работой в литературе приписывается (**hoppock1935?**), который рассматривал её как результат совокупности физиологических, психологических и внешнесредовых факторов, обеспечивающих ощущение удовлетворения от профессиональной деятельности. Позднее (**locke1970?**) определил удовлетворенность работой как ценностно-обусловленную реакцию, отражающую субъективную оценку трудового опыта и степень его вклада в жизнь и развитие личности. Эта реакция состоит из двух компонентов: реализуемости ценностей (то есть степени соответствия результата ожиданиям) и значимости этих ценностей в индивидуальной иерархии приоритетов. Таким образом, уровень удовлетворенности зависит от субъективной оценки значимости различных аспектов работы и от того, насколько эти ожидания оправданы.

В научных работах, посвящённых удовлетворенности работой, используется ряд теоретических подходов, объясняющих субъективную природу этого феномена. Например, теория справедливости [equity theory] фокусируется на соотношении вложенных усилий и получаемых результатов, которое сравнивается с аналогичным соотношением у других сотрудников (**adams1963?**). Если индивид воспринимает ситуацию как несправедливую, это может вызывать чувство неудовлетворенности. Согласно двухфакторной теории Ф. Герцберга, источниками неудовлетворенности выступают гигиенические факторы (зарплата, условия труда), а удовлетворённость формируется под влиянием мотиваторов (признание, достижения) — при условии, что гигиенические факторы находятся на приемлемом уровне (**herzberg1971?**).

С точки зрения эмпирики, модель «Большой пятёрки» личности зарекомендовала себя как надёжный предиктор в поведенческих исследованиях. Общим выводом является высокая валидность данной модели при анализе удовлетворённости работой (**cooper2014?**). Однако, несмотря на теоретическую состоятельность, сравнительно немного исследований оценивают прикладные последствия влияния личностных черт в условиях конкретной организационной среды. Особенно ощутим дефицит исследований, которые одновременно учитывают организационный контекст и возрастные особенности, что критически важно для оценки удовлетворенности работой среди молодых работников.

Большинство исследований демонстрируют устойчивую положительную связь между удовлетворённостью работой и экстраверсией. Люди, обладающие открытостью, коммуникабельностью и высокой социальной активностью, как правило, более удовлетворены различными аспектами труда, особенно в части межличностных взаимодействий и оплаты труда (**furnham1986?**). Интерперсональные навыки, связанные с экстраверсией, способствуют лучшей адаптации к сложной профессиональной среде и улучшают организационный климат. При этом связь между экстраверсией и удовлетворённостью усиливается при наличии позитивной самооценки эффективности работы; в то же время, при внешней оценке (например, со стороны работодателя), эта связь ослабевает или исчезает (Judge & Klinger, 2008). Данное наблюдение имеет важное прикладное значение для управления персоналом, поскольку предполагает, что структуры мотивации должны учитывать внутренние побудительные факторы. Влияние экстраверсии особенно выражено в профессиях, предполагающих активные взаимодействия, хотя сила эффекта может варьироваться в зависимости от характера выполняемой деятельности. Результаты исследований из стран Азии подтверждают универсальность этой связи и указывают, что культурные различия не оказывают существенного влияния на взаимосвязь между чертами личности и удовлетворённостью работой (**templer2011?**).

Добросовестность, как правило, ассоциируется с выраженным стремлением к эффективному и качественному выполнению задач, и потому поощряется в профессиональной среде. Однако её связь с удовлетворенностью работой чаще всего оказывается умеренной по силе (Judge & Klinger, 2008; **templer2011?**). Хотя добросовестность может способствовать карьерному продвижению, она не всегда напрямую влияет на уровень удовлетворенности. Некоторые исследования предполагают, что данная черта способствует получению лучших условий труда, что может компенсировать низкий уровень материального вознаграждения среди молодых работников. Тем не менее, не все исследования подтверждают её значимость: так, Seibert & Kraimer (2001) не выявили статистически значимой связи, объясняя это тем, что добросовестность не обязательно трансформируется в удовлетворённость или карьерный рост. Особенно это характерно для рутинных должностей, где профессиональные обязанности стабильны и стандартизированы.

Почти все исследования сходятся во мнении, что нейротизм отрицательно связан с удовлетворенностью работой и отражает предрасположенность индивида к негативным эмоциональным реакциям. Среди черт «Большой пятёрки» нейротизм демонстрирует наиболее сильную и стабильную отрицательную связь с удовлетворённостью (**judge2002?**). Высокий уровень нейротизма повышает вероятность негативных интерпретаций любых аспектов труда — от зарплаты до межличностных отношений (Seibert & Kraimer, 2001). Поэтому даже организационные меры по улучшению условий труда не всегда способны изменить субъективную неудовлетворенность таких работников. Метанализы подтверждают, что нейротизм снижает как удовлетворённость, так и шансы на карьерный рост (Judge и др., 2010).

Результаты по черте доброжелательности неоднозначны. Некоторые исследования исключают её из числа значимых факторов (**sutin2009?**), в то время как другие предполагают, что она может снижать удовлетворённость в профессиях с интенсивными социальными взаимодействиями (Seibert & Kraimer, 2001). Склонность к уступчивости и ориентация на чужие интересы может снижать вероятность достижения собственных целей, что в свою очередь уменьшает удовлетворённость. Однако более поздние исследования указывают на то, что доброжелательность может способствовать укреплению межличностных связей на рабочем месте и опосредованно повышать удовлетворённость (**gil-flores2017?**). Несмотря на это, обобщающие исследования показывают, что доброжелательность уступает по предсказательной силе нейротизму, экстраверсии и добросовестности (**judge2002?**).

Открытость опыту, как правило, показывает слабую или отрицательную связь с удовлетворённостью, особенно если она оценивается внешне (**judge2008?**). Однако такие работники лучше чувствуют себя в условиях творческой и проектной занятости. Стратегии управления, предполагающие автономию и гибкость, особенно эффективны в работе с молодыми специалистами, которые стремятся к самореализации. Seibert & Kraimer (2001) показали, что высокая открытость может сопровождаться более низким уровнем заработной платы, при этом не снижая общей удовлетворённости. Это может объясняться тем, что на ранних этапах карьеры молодые работники придают большее значение опыту и самореализации, чем материальному вознаграждению.

# 3. Путь от учебы к работе: способствуют ли некогнитивные навыки трудоустройству молодежи?

## 3.1 Постановка исследовательской задачи

Несмотря на формально высокий уровень образовательных достижений российской молодежи, их интеграция в рынок труда остается затрудненной. Высокие уровни безработицы, частые случаи занятости не по специальности и низкая степень соответствия между полученным образованием и характером работы подчеркивают системные проблемы на этапе перехода от учебы к профессиональной деятельности. На этом фоне особенно остро встает вопрос о том, какие индивидуальные качества молодых людей способствуют более успешной адаптации на рынке труда.

Настоящая глава посвящена анализу роли некогнитивных навыков — компонентов человеческого капитала, ранее недооцененных в экономических исследованиях — в определении качества трудоустройства молодежи. Под качеством занятости в рамках данной главы мы понимаем не только сам факт трудоустройства, но и такие его качественные аспекты, как характер выполняемой работы (умственный или ручной труд) и соответствие уровня квалификации требованиям занимаемой должности [skill mismatch]. Анализ проводится на данных российской молодежи в возрасте 15–29 лет, фокусируясь на индивидуальных особенностях предложения труда.

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]](#footnote-46)

Принимая во внимание существующее на макроуровне пространственное неравенство в трудоустройстве, в данной главе фокус сосредоточен не на факторах спроса, а на предложении рабочей силы, ставя во главу угла индивидуальные факторы, влияющие на выход молодежи на рынок труда. Поставленный в главе исследовательский вопрос формулируется следующим образом: *влияют ли некогнитивные навыки на успешность выхода молодежи на рынок труда — в терминах занятости, характера труда и соответствия между уровнем образования и выполняемой работой?* Если да, то какие именно навыки играют ключевую роль, и как проявляется их эффект в различных социально-экономических контекстах?

В рамках этого общего вопроса решается ряд уточняющих задач:

* Определить возраст, при котором вероятность успешного трудоустройства максимальна, что позволит более точно очертить временные границы переходного периода;
* Проверить, различается ли влияние некогнитивных навыков в зависимости от стартового социально-экономического статуса (SES), зафиксированного в подростковом возрасте;
* Изучить возможные гендерные различия в эффекте некогнитивных навыков, с учетом того, что женщины чаще сталкиваются с барьерами в занятости и заработке;
* Оценить, усиливается ли отдача от некогнитивных навыков при наличии высшего образования, что важно для понимания сочетания «мягких» и «жестких» компонентов человеческого капитала.

Существенным вкладом данного исследования является анализ обозначенных исследовательских вопросов в разрезе социально-экономического статуса (СЭС) семьи, зафиксированного на момент достижения индивидом 15-летнего возраста — то есть на начальном этапе перехода от учебы к работе. Такой аналитический ракурс основан на двух ключевых предпосылках. Во-первых, он позволяет учесть влияние стартовых условий на процесс трудоустройства, признавая, что молодежь из более обеспеченных семей изначально обладает более высокой вероятностью занятости. Применение лагированного показателя среднедушевого дохода домохозяйства дает возможность избежать проблемы одновременности [simultaneity bias], акцентируя внимание на ресурсах, реально доступных семье в момент начала трудовой траектории индивида. Во-вторых, исследование направлено на выявление некогнитивных навыков, обладающих наибольшей значимостью для интеграции в рынок труда представителей социально уязвимых групп. Это имеет принципиальное значение для выработки эффективной молодежной политики, направленной на повышение социальной мобильности и расширение возможностей профессиональной реализации молодежи из маргинализированных слоев населения.

Особое внимание в анализе уделяется третьему индикатору качества трудоустройства — вертикальному несоответствию [vertical mismatch] уровня образования выполняемой работе [overeducation], что рассматривается как один из наиболее острых индикаторов неоптимальной утилизации человеческого капитала. В данном исследовании эта проблема анализируется исключительно среди молодежи с высшим образованием, позволяя более точно оценить последствия неиспользования инвестированных ресурсов — как личных, так и семейных.

Таким образом, глава предлагает комплексный подход к пониманию роли некогнитивных навыков в обеспечении успешного перехода от учебы к работе, опираясь на современные вызовы молодежной занятости в России.

## 3.2 Эконометрическая верификация

zxc

## 3.3 Результаты

### 3.3.1 Декомпозиция разброса в занятости

Для подготовки к инференциальному анализу, направленному на оценку влияния некогнитивных навыков на вероятность трудоустройства, были рассчитаны три модели со смешанными эффектами. Первая модель включала только случайные перехваты (intercepts) для возраста, индивидуального идентификатора (для учета респондентов, опрошенных дважды), региона (для контроля несбалансированной вероятности занятости, связанной с территориальной неоднородностью) и уровня завершенного образования (чтобы разделить влияние возраста и уровня образования).

Анализ коэффициентов разложения дисперсии (VPC, variance partitioning coefficients), также известных как коэффициенты внутриклассовой корреляции (ICC), рассчитанных по базовой модели, позволяет выявить ключевые источники вариации в вероятности успешного перехода от учебы к работе. Эти коэффициенты отражают долю общей дисперсии, которая может быть отнесена к соответствующему случайному эффекту.

[Таблица 3.1](#tbl-vpc) представляет результаты оценки VPC по базовой модели, которая включает только случайные перехваты. Согласно полученным данным, почти 22% вариации в успешности перехода молодежи от учебы к занятости объясняется возрастом. Эффект завершенного уровня образования составляет около 6% вариации в вероятности трудоустройства. Пространственные различия в доступе к рынку труда, отраженные в региональных случайных эффектах, составляют почти 3% вариации. Остальная часть — примерно 26% дисперсии — обусловлена индивидуальными факторами, не учтенными в модели через включенные случайные эффекты.

|  |
| --- |
| Таблица 3.1: Variance Partitioning Coefficients of the Baseline Mixed Effects Model |

### 3.3.2 Возраст и вероятность трудоустройства

Учитывая значительную роль возрастных различий в базовой вероятности занятости, целесообразно более подробно рассмотреть влияние возраста. [Рисунок 3.1](#fig-age) визуализирует эффект возраста на предсказанную вероятность трудоустройства в зависимости от пола, основанный на базовой модели со смешанными эффектами. Поскольку основное внимание уделяется оценке возраста, при котором молодые женщины и мужчины с высшим образованием (т.е. с максимально накопленным человеческим капиталом) с наибольшей вероятностью находят работу, график отражает не константу модели, а условные оценки. В частности, оценки рассчитаны для молодежи в возрасте от 21 до 29 лет, проживающей в городской местности, относящейся к третьему квинтилю по доходу на душу населения (т.е. 41–60-й процентиль), не обучающейся в настоящее время и имеющей завершенное высшее образование. Нижняя граница возраста — 21 год — выбрана в соответствии с теоретическим возрастом получения диплома бакалавра в российской системе образования. Эффекты визуализированы на основе модели 2, представленной в [Таблица 3.2](#tbl-regs-mem-fixed).

Как видно на графике, вероятность успешного перехода от учебы к занятости достигает пика в возрасте 26 лет, что указывает на возраст, в котором большинство молодых людей устраиваются на работу. Иными словами, годы, следующие за получением высшего образования, могут быть достаточно сложными для молодежи, поскольку разрыв между окончанием обучения и возрастом наивысшей вероятности трудоустройства составляет около пяти лет.

|  |
| --- |
| Рисунок 3.1: Predicted Probability of Age (Random Intercept Term) on Employment by Sex, Baseline Mixed-Effects Model |

### 3.3.3 Влияние некогнитивных навыков на занятость

Хотя данное исследование сосредоточено на оценке влияния некогнитивных навыков на трудоустройство молодежи, оно не может игнорировать другие факторы, также влияющие на вероятность занятости и одновременно связанные с некогнитивными характеристиками. [Таблица 3.2](#tbl-regs-mem-fixed) представляет результаты трех моделей со смешанными эффектами, рассчитанных для информирования основного анализа. Как уже отмечалось ранее, первая — базовая модель — включает только случайные перехваты (random intercepts) для возраста, идентификатора индивида и региона. Вторая модель дополняется социодемографическими переменными в фиксированной (неизменяющейся) части: пол, текущее участие в образовании, завершенный уровень образования, квинтиль дохода на душу населения в домохозяйстве на момент начала перехода (т.е. в возрасте 15 или 16 лет), а также тип населенного пункта. Третья модель расширяет вторую за счет добавления некогнитивных характеристик: открытость опыту, добросовестность, экстраверсия, доброжелательность и эмоциональная стабильность.

Прежде чем переходить к интерпретации коэффициентов, целесообразно рассмотреть изменение дисперсии между моделями. В то время как компоненты дисперсии первой модели уже были рассмотрены в одном из предыдущих разделов (а значения стандартного отклонения были преобразованы в доли дисперсии в [Таблица 3.1](#tbl-vpc)), сравнение второй и третьей моделей позволяет оценить долю дисперсии, объясненную включением в модель пяти некогнитивных характеристик. Так, значение маргинального R-квадрата, отражающее долю дисперсии, объясненную фиксированной частью модели, указывает на то, что некогнитивные навыки объясняют более 1.5% вариативности в переходе от учебы к работе.

Что касается социодемографических переменных, модель не выявила статистически значимого эффекта пола на успех перехода от образования к занятости. Хотя на первый взгляд это может показаться неожиданным, важно учитывать, что в данном анализе не рассматриваются качественные характеристики работы — такие как условия труда или уровень оплаты. Место проживания также не оказывает статистически значимого влияния. Напротив, завершенный уровень образования демонстрирует устойчивое положительное влияние в обеих моделях: более высокий уровень образования увеличивает вероятность трудоустройства. Существенно, что в модели с некогнитивными навыками эффект образования снижается, что свидетельствует о частичном перекрытии этих эффектов — часть влияния некогнитивных характеристик ранее учитывалась через переменную образования. Далее, текущее участие в образовательном процессе снижает вероятность занятости более чем на 14% в обеих моделях. Наконец, социально-экономический статус на момент начала перехода оказывает статистически значимое положительное влияние, подчеркивая значение исходных условий и социального окружения: принадлежность к верхним 20% домохозяйств по доходу на душу населения в возрасте 15–16 лет увеличивает вероятность успешного перехода от учебы к работе почти на 4%.

Что касается некогнитивных навыков, то добросовестность и экстраверсия выступают в качестве двух ключевых характеристик, оказывающих положительное и статистически значимое влияние на занятость. Добросовестность повышает вероятность успешного перехода от учебы к работе на 4.2%, а экстраверсия — на 1.5%.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Таблица 3.2: Fixed-Effect (Non-Varying) Coefficients of Mixed-Effects Models with Random Intercept Terms for Age, Individual ID, and Region: (1) Model with Random Intercept Terms and Non-Cognitive Skills, (2) Model with Random Intercept Terms, Non-Cognitive Skills, and Controls   |  | Baseline Model | Model with NCS | Model with NCS and controls | | --- | --- | --- | --- | | Intercept | 0.395 | -0.444 | 0.299 | |  | (0.070) \*\*\* | (0.317) | (0.039) \*\*\* | | age |  | 0.028 |  | |  |  | (0.029) |  | | I(age^2) |  | 0.000 |  | |  |  | (0.001) |  | | Sex: Male |  | -0.004 | -0.001 | |  |  | (0.011) | (0.011) | | Education: Secondary |  | 0.097 | 0.108 | |  |  | (0.018) \*\*\* | (0.018) \*\*\* | | Education: Vocational |  | 0.149 | 0.160 | |  |  | (0.018) \*\*\* | (0.018) \*\*\* | | Education: Tertiary |  | 0.243 | 0.251 | |  |  | (0.021) \*\*\* | (0.021) \*\*\* | | Area: Urban-Type Settlement |  | 0.017 | 0.015 | |  |  | (0.028) | (0.028) | | Area: City |  | 0.013 | 0.011 | |  |  | (0.022) | (0.022) | | Area: Regional Center |  | 0.042 | 0.045 | |  |  | (0.030) | (0.030) | | Currently studying: Yes |  | -0.134 | -0.145 | |  |  | (0.016) \*\*\* | (0.016) \*\*\* | | ses5Q2 |  | 0.002 | 0.001 | |  |  | (0.016) | (0.016) | | ses5Q3 |  | 0.031 | 0.029 | |  |  | (0.016) + | (0.016) + | | ses5Q4 |  | 0.010 | 0.013 | |  |  | (0.018) | (0.018) | | ses5Q5 |  | 0.038 | 0.039 | |  |  | (0.018) \* | (0.018) \* | | Openness |  |  | -0.010 | |  |  |  | (0.007) | | Conscientiousness |  |  | 0.042 | |  |  |  | (0.006) \*\*\* | | Extraversion |  |  | 0.015 | |  |  |  | (0.006) \* | | Agreeableness |  |  | -0.008 | |  |  |  | (0.006) | | Emotional Stability |  |  | 0.005 | |  |  |  | (0.006) | | Num.Obs. | 5994 | 5994 | 5994 | | R2 Marg. | 0.000 | 0.345 | 0.122 | | R2 Cond. | 0.570 | 0.615 | 0.547 | | Source: Calculations of the author based on the RLMS data. | | | | |

Последующие модели, аналогично третьей модели в [Таблица 3.2](#tbl-regs-mem-fixed), поочередно исключают одну из фиксированных переменных и рассматривают её в качестве группирующего фактора для случайных наклонов (random slopes) некогнитивных навыков. Таким образом, были рассчитаны ещё три модели, исследующие влияние некогнитивных навыков на вероятность занятости с учетом квинтиля дохода на душу населения (Модель 4), завершенного уровня образования (Модель 5) и пола (Модель 6). В то время как фиксированная часть моделей представлена в [Таблица 3.3](#tbl-regs-mem-random), основной акцент анализа смещается на варьирующиеся коэффициенты некогнитивных характеристик в рамках выделенных групп. Эти различия подробно рассматриваются в следующих трех разделах.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Таблица 3.3: Fixed-Effect (Non-Varying) Coefficients of Mixed-Effects Models with Random Slopes for Non-Cognitive Skills by: (1) Years Since Completing Highest Education Level, (2) Household Income Per Capita Quintile at Age 15/16, (3) Level of Education, and (4) Sex   |  | Model with SES | Model with Education | Model with Sex | | --- | --- | --- | --- | | Intercept | -0.419 | -0.355 | -0.435 | |  | (0.311) | (0.317) | (0.310) | | age | 0.029 | 0.033 | 0.030 | |  | (0.028) | (0.028) | (0.028) | | I(age^2) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | |  | (0.001) | (0.001) | (0.001) | | Sex: Male | -0.001 | -0.002 |  | |  | (0.011) | (0.011) |  | | Education: Secondary | 0.092 |  | 0.090 | |  | (0.018) \*\*\* |  | (0.018) \*\*\* | | Education: Vocational | 0.143 |  | 0.141 | |  | (0.018) \*\*\* |  | (0.018) \*\*\* | | Education: Tertiary | 0.240 |  | 0.236 | |  | (0.021) \*\*\* |  | (0.021) \*\*\* | | Currently studying: Yes | -0.134 | -0.136 | -0.135 | |  | (0.016) \*\*\* | (0.016) \*\*\* | (0.016) \*\*\* | | Area: Urban-Type Settlement | 0.015 | 0.015 | 0.014 | |  | (0.027) | (0.027) | (0.027) | | Area: City | 0.014 | 0.012 | 0.013 | |  | (0.022) | (0.022) | (0.022) | | Area: Regional Center | 0.047 | 0.045 | 0.045 | |  | (0.030) | (0.030) | (0.030) | | Openness | -0.010 | -0.010 | -0.010 | |  | (0.007) | (0.008) | (0.007) | | Conscientiousness | 0.042 | 0.041 | 0.041 | |  | (0.007) \*\*\* | (0.007) \*\*\* | (0.014) \*\* | | Extraversion | 0.016 | 0.015 | 0.015 | |  | (0.007) \* | (0.006) \* | (0.008) + | | Agreeableness | -0.007 | -0.008 | -0.008 | |  | (0.007) | (0.006) | (0.008) | | Emotional Stability | 0.005 | 0.006 | 0.005 | |  | (0.010) | (0.007) | (0.008) | | ses5Q2 |  | 0.001 | 0.001 | |  |  | (0.016) | (0.016) | | ses5Q3 |  | 0.029 | 0.030 | |  |  | (0.016) + | (0.016) + | | ses5Q4 |  | 0.014 | 0.014 | |  |  | (0.018) | (0.017) | | ses5Q5 |  | 0.039 | 0.039 | |  |  | (0.018) \* | (0.018) \* | | Num.Obs. | 5994 | 5994 | 5994 | | R2 Marg. | 0.476 | 0.372 | 0.478 | | Source: Calculations of the author based on the RLMS data. | | | | |

### 3.3.4 Начальные условия имеют значение: навыки дают разные эффекты в зависимости от социально-экономического статуса

На основе рассчитанной смешанной модели с варьирующимися коэффициентами наклона (random slopes) для некогнитивных навыков, [Рисунок 3.2](#fig-plot-ses) визуализирует изменения коэффициентов наклона некогнитивных навыков по квинтилям дохода домохозяйства на душу населения в начале перехода от учебы к работе, то есть в возрасте 15–16 лет. Как уже отмечалось, это было сделано для учета начальных условий, предшествующих выходу на рынок труда, а также для устранения обратной причинности между доходом домохозяйства и вкладом самих работающих респондентов в этот доход (то есть, когда трудоустроенные молодые люди увеличивают совокупный доход семьи своими заработками).

В соответствии с предыдущим анализом, модель, оценивающая эти эффекты, показывает значимое влияние только двух характеристик — добросовестности и экстраверсии. При этом видно, что отдача от этих навыков выше в группах с уровнем дохода выше медианного. Например, эффект экстраверсии практически отсутствует для молодежи из 20% наименее обеспеченных домохозяйств (менее 1%). В то же время он составляет 2.92% для молодых людей из четвёртого квинтиля и 1.75% — для представителей верхних 20% по уровню дохода на душу населения. Несмотря на то, что добросовестность демонстрирует более высокие по величине эффекты, она также подчиняется той же закономерности: молодые люди из более обеспеченных семей получают от этого навыка большую отдачу.

Полученные результаты вызывают обеспокоенность по поводу перспектив социальной мобильности, указывая на то, что молодёжь из более состоятельных семей имеет преимущество в успешном завершении перехода от учебы к работе.

|  |
| --- |
| Рисунок 3.2: Probability Coefficients of Non-Cognitive Skills on Employment by Household Income per Capita Quintile Groups, Random Slope Terms of the Mixed-Effects Model |

### 3.3.5 Повышает ли уровень образования эффект от некогнитивных навыков на занятость?

Одним из исследовательских вопросов настоящего исследования было выяснение того, усиливает ли уровень образования эффект от некогнитивных навыков на вероятность занятости. На основе шестой смешанной модели были рассчитаны варьирующиеся коэффициенты наклона (random slopes) для некогнитивных навыков в разрезе уровней образования, полученных респондентами. [Рисунок 3.3](#fig-plot-edu) визуализирует данные эффекты.

Так как модель выявила значимое влияние добросовестности и экстраверсии, результаты показывают, что влияние этих навыков существенно различается в зависимости от уровня образования. В частности, эффект добросовестности последовательно увеличивается с ростом уровня образования, положительно влияя на вероятность трудоустройства. Так, для молодежи без завершенного среднего образования эффект составляет 4.01%, тогда как для обладателей высшего образования он возрастает до 4.66%.

Противоположная закономерность наблюдается в случае экстраверсии: её влияние оказывается более значимым для молодежи с низким уровнем образования. Эффект экстраверсии для респондентов без среднего образования составляет 1.52%, тогда как для молодежи с высшим образованием он снижается до 1.23%. Другими словами, социальные навыки играют более важную роль в занятости молодежи без академических квалификаций высокого уровня.

|  |
| --- |
| Рисунок 3.3: Коэффициенты влияния некогнитивных навыков на вероятность занятости в разрезе уровня образования, варьирующиеся коэффициенты смешанной модели |

### 3.3.6 Могут ли некогнитивные навыки сократить гендерный разрыв в занятости?

В то время как проведённый анализ показал, что у молодых женщин ниже шансы найти работу и войти в мир труда, последняя регрессионная модель проверяет, могут ли некогнитивные навыки способствовать сокращению гендерного разрыва в занятости. [Рисунок 3.4](#fig-plot-gender) визуализирует эффекты некогнитивных навыков на занятость, рассчитанные на основе варьирующихся коэффициентов (random slopes) этих навыков по полу.

Хотя модель, из которой были получены эти коэффициенты, также указывает на статистически значимое влияние добросовестности и экстраверсии, первый навык оказывает большее влияние на занятость молодых мужчин. В частности, увеличение добросовестности на 1 стандартное отклонение повышает вероятность занятости для мужчин на 5.53%, тогда как для женщин – лишь на 2.77%. Другими словами, добросовестность приносит молодым мужчинам значительно больший эффект в плане занятости, чем их сверстницам.

Важно отметить, что экстраверсия демонстрирует противоположную закономерность. Хотя как само её влияние, так и гендерный разрыв в этом влиянии меньше, чем в случае добросовестности, увеличение экстраверсии на 1 стандартное отклонение повышает вероятность занятости у женщин на 1.92 процентных пункта, в то время как у мужчин — на 1.04 п.п. Это указывает на то, что экстраверсия является тем некогнитивным навыком, который может способствовать сокращению гендерного разрыва в занятости.

|  |
| --- |
| Рисунок 3.4: Коэффициенты влияния некогнитивных навыков на вероятность занятости по полу, варьирующиеся коэффициенты смешанной модели |

### 3.3.7 Некогнитивные навыки и характер труда

Целью данного раздела является оценка влияния некогнитивных навыков на выбор характера трудовой деятельности среди молодежи. В частности, исследуется, связаны ли определённые некогнитивные характеристики с профессиональной ориентацией в пользу умственного труда по сравнению с физическим. Для классификации профессий используется Международная стандартная классификация занятий (МСКЗ-08), согласно которой все профессии условно распределяются на четыре группы в зависимости от характера труда и уровня квалификации:

1. высококвалифицированные специалисты, занятые преимущественно умственным трудом (группы 1, 2 и 3 МСКЗ-08) [high-skilled white collar];
2. работники с более низким уровнем квалификации, также занятые умственным трудом [low-skilled white collar];
3. квалифицированные работники, занятые физическим трудом [high-skilled blue collar];
4. низкоквалифицированные рабочие, выполняющие физическую работу [low-skilled blue collar].

Следуя методологическому подходу, представленному в классическом исследовании (**heckman2006a?**), мы проверяем, коррелируют ли некогнитивные навыки молодежи с выбором профессий, требующих высококвалифицированного умственного труда - этому посвящена основная модель. В расширенной модели дополнительно учитываются стартовые социально-экономические условия: коэффициенты наклона для некогнитивных навыков варьируются в зависимости от квинтиля среднедушевого дохода домохозяйстве когда индивид был в возрасте 15–16 лет. Такой подход позволит в полной мере нейтрализовать эффект потенциальных стартовых преимуществ молодежи из более богатых семей на возможности выбора характера труда и профессии. Результаты моделей представлены в [Таблица 3.4](#tbl-mem-occup).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Таблица 3.4: Fixed-Effect (Non-Varying) Coefficients of Mixed-Effects Models of Occupational Choice: (1) High-Skilled White Collar, (2) Low-Skilled White-Collar, (3) High-Skilled Blue Collar, (4) Low-Skilled Blue Collar   |  | White Collar (High-Skilled) | White Collar (High-Skilled) by SES | | --- | --- | --- | | Intercept | 0.451 | 0.481 | |  | (0.418) | (0.283) + | | age | -0.047 | -0.048 | |  | (0.014) \*\*\* | (0.014) \*\*\* | | I(age^2) | 0.001 | 0.001 | |  | (0.000) \*\*\* | (0.000) \*\*\* | | Sex: Male | -0.055 | -0.055 | |  | (0.010) \*\*\* | (0.010) \*\*\* | | Education: Secondary | -0.017 | -0.014 | |  | (0.548) | (0.333) | | Education: Vocational | 0.115 | 0.117 | |  | (0.548) | (0.333) | | Education: Tertiary | 0.307 | 0.311 | |  | (0.548) | (0.333) | | Area: Urban-Type Settlement | 0.036 | 0.044 | |  | (0.022) + | (0.021) \* | | Area: City | -0.010 | -0.008 | |  | (0.015) | (0.013) | | Area: Regional Center | 0.010 | 0.012 | |  | (0.015) | (0.012) | | ses5Q2 | -0.001 |  | |  | (0.013) |  | | ses5Q3 | 0.016 |  | |  | (0.014) |  | | ses5Q4 | 0.011 |  | |  | (0.015) |  | | ses5Q5 | 0.055 |  | |  | (0.015) \*\*\* |  | | Currently studying: Yes | -0.030 | -0.029 | |  | (0.013) \* | (0.013) \* | | Openness | 0.015 | 0.017 | |  | (0.006) \*\* | (0.006) \*\* | | Conscientiousness | 0.017 | 0.017 | |  | (0.005) \*\* | (0.006) \*\* | | Extraversion | 0.006 | 0.006 | |  | (0.005) | (0.006) | | Agreeableness | 0.003 | 0.004 | |  | (0.005) | (0.006) | | Emotional Stability | 0.001 | 0.000 | |  | (0.005) | (0.008) | | Num.Obs. | 5994 | 5994 | | R2 Marg. | 0.097 | 0.206 | | R2 Cond. | 0.640 |  | | Source: Calculations of the author based on the RLMS data. | | | |

Первая модель, контролирующая квинтиль среднедушевого дохода в начале транзиции от учебы к работе показывает, что принадлежность к 20% наиболее обеспеченных домохозяйств статистически значимо увеличивает вероятность занятости в сфере высококвалифицированного умственного труда на 5.5%. Этот результат подчеркивает необходимость учета социально-экономического неравенства при анализе влияния индивидуальных характеристик на профессиональный выбор, что и реализовано во второй модели.

В отношении некогнитивных навыков обе модели выявляют положительный и статистически значимый эффект открытости новому опыту и добросовестности на вероятность занятости в высококвалифицированной умственной сфере. Несмотря на умеренную величину эффекта (около 1.5 процентных пунктов), его стабильность в разных спецификациях подтверждает надежность результатов. Визуализация варьирующихся коэффициентов некогнитивных навыков в зависимости от квинтиля среднедушевого дохода представлена на [Рисунок 3.5](#fig-occup-ses).

Результаты, представленные на [Рисунок 3.5](#fig-occup-ses), ясно указывают на выраженную гетерогенность эффектов открытости к новому опыту и добросовестности на вероятность занятости в качестве высококвалифицированного специалиста, выполняющего преимущественно умственный труд. Более того, наблюдается четкий социально-экономический градиент: влияние данных некогнитивных навыков оказывается существенно более выраженным среди молодежи, происходящей из семей с более высоким уровнем дохода.

В частности, эффект открытости демонстрирует монотонный рост в зависимости от уровня среднедушевого дохода домохозяйства: от 1.2% среди представителей наименее обеспеченной квинтильной группы до почти 2.5% среди молодежи из 20% самых обеспеченных семей. Это свидетельствует о том, что открытость как личностное качество, связанное с любознательностью, креативностью и готовностью воспринимать новое, конвертируется в конкурентное преимущество на рынке труда, особенно для тех, кто изначально обладает лучшими стартовыми возможностями.

Хотя эффект добросовестности не демонстрирует такой же монотонности, он также оказывается более выраженным в доходных квинтилях выше среднего. Так, коэффициенты для третьего и четвертого квинтилей составляют 2.26% и 1.5% соответственно, тогда как для первого и второго — 1.43% и 1.77%. Это может указывать на то, что такие качества, как организованность, ответственность и стремление выполнять работу качественно, особенно ценятся в профессиональной среде, к которой молодежь из семей с более высоким СЭС имеет больший доступ — как за счет социальных сетей, так и за счет культурного и образовательного капитала семьи.

Таким образом, полученные результаты подчеркивают не только значимость некогнитивных навыков для успешной интеграции в сегмент высококвалифицированного умственного труда, но и важность учета социально-экономического контекста, в котором данные навыки реализуются. Это подтверждает необходимость дифференцированного подхода к разработке молодежной политики, направленной на компенсацию структурных неравенств в доступе к «качественной» занятости.

|  |
| --- |
| Рисунок 3.5: Коэффициенты вероятности эффекта некогнитивных навыков на занятость по квинтилям среднедушевого дохода домохозяйства: случайные наклонные компоненты смешанной модели. |

### 3.3.8 Влияют ли некогнитивные способности на выбор занятости выпускников с высшим образованием в менее квалифицированных должностях?

В данной секции исследования мы сужаем фокус со всей молодежи до только той которая имеет высшее образование. с учетом того что выход на рынок труда

|  |
| --- |
| Таблица 3.5: Результаты регрессионной модели со смешанными эффектами, модель несоответсвия уровня образования выполняемой работе  Linear mixed model fit by REML. t-tests use Satterthwaite's method [ lmerModLmerTest] Formula: skill\_mismatch\_overeduc ~ 1 + age + I(age^2) + sex + area + ses5 +   O + C + E + A + ES + (1 | region) + (1 | idind)  Data: youth\_empl\_suppl[youth\_empl\_suppl$edu\_lvl == "4. Tertiary", ]  REML criterion at convergence: 1752.1  Scaled residuals:   Min 1Q Median 3Q Max  -1.7238 -0.6151 -0.3569 0.7657 1.6981   Random effects:  Groups Name Variance Std.Dev.  idind (Intercept) 0.095170 0.30850   region (Intercept) 0.001143 0.03381   Residual 0.135480 0.36808  Number of obs: 1252, groups: idind, 1001; region, 38  Fixed effects:  Estimate Std. Error df t value Pr(>|t|)  (Intercept) 5.306430 1.679314 910.695289 3.160 0.00163 \*\* age -0.334008 0.129513 900.860712 -2.579 0.01007 \*  I(age^2) 0.005712 0.002483 892.793587 2.300 0.02165 \*  sexMale 0.089275 0.032061 986.029639 2.785 0.00546 \*\* areaUrban-Type Settlement -0.012241 0.076546 456.110870 -0.160 0.87302  areaCity -0.031938 0.050464 127.422925 -0.633 0.52793  areaRegional Center -0.071489 0.046664 68.802182 -1.532 0.13011  ses5Q2 -0.078386 0.049530 952.001714 -1.583 0.11385  ses5Q3 -0.036612 0.046962 971.300753 -0.780 0.43582  ses5Q4 -0.046176 0.047056 962.427515 -0.981 0.32669  ses5Q5 -0.110412 0.045349 866.146423 -2.435 0.01510 \*  O -0.036394 0.017932 934.046773 -2.030 0.04268 \*  C -0.029377 0.016691 878.415574 -1.760 0.07875 .  E 0.011522 0.016018 969.562862 0.719 0.47210  A -0.004470 0.016049 940.852526 -0.279 0.78068  ES 0.007506 0.015641 980.046020 0.480 0.63139  --- Signif. codes: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1 |

## 3.4 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 существенно повышает шансы молодежи на успешное трудоустройство. При этом для оценки социально-экономического положения использовался лагированный показатель: учитывался доход домохозяйства в тот момент, когда индивидам было 15–16 лет, то есть на этапе формирования их стартовых условий, задолго до выхода на рынок труда. Такой подход позволяет избежать эффекта одновременности и надежнее выявить влияние исходного социально-экономического статуса. Результаты показывают, что даже при контроле наличия диплома о высшем образовании стартовый социально-экономический ресурс оказывает устойчивое положительное влияние на шансы трудоустройства. Это подчеркивает, что одного получения образования недостаточно для полного преодоления исходного неравенства: молодежь из более обеспеченных семей обладает дополнительными преимуществами в доступе к трудовым возможностям. Данный эффект объясняется концепцией социального капитала (Bourdieu, 2018), которая акцентирует роль неформальных связей, социальных сетей и скрытых механизмов поддержки, доступных преимущественно представителям более высоких социальных слоев. Личные связи, знание негласных правил и возможности доступа к более качественным вакансиям ускоряют процесс трудоустройства для молодежи из благополучных семей, что, в свою очередь, способствует воспроизводству существующих 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.

## 3.5 Ограничения

## 3.6 Рекомендации

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.

## 3.7 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.

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

## 4.1 Постановка исследовательской задачи

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 докарьерным 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 изменяемость 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 (РМЭЗ), 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.

## 4.2 Эконометрическая верификация

Перед тем как перейти к анализу влияния некогнитивных навыков на удовлетворённость работой, исследование сначала рассматривает взаимосвязь между почасовой заработной платой и удовлетворённостью работой среди молодёжи. Для учёта возможной нелинейности в данной зависимости применяется обобщённая аддитивная модель (Generalized Additive Model [GAM]) (Hastie & Tibshirani, 2017). GAM представляет собой регрессионный подход, обеспечивающий гибкость за счёт использования непараметрических сглаживающих кубических сплайнов, что позволяет эффективно выявлять криволинейные зависимости между почасовой оплатой труда и удовлетворённостью работой. Хотя логарифмическое преобразование заработной платы является распространённым методом устранения нелинейности, оно предполагает равномерный убывающий предельный эффект, что может не позволить выявить вариации в эффектах заработной платы на удовлетворённость после достижения точки насыщения, характерной для логарифмических функций.

В настоящем исследовании, сохраняя логарифмическое преобразование для устранения скошенности распределения заработной платы и минимизации влияния выбросов, мы применяем непараметрическое сглаживание к логарифму почасовой оплаты труда. Это позволяет выявить потенциальные нелинейности и проследить, как формируется взаимосвязь по всей шкале распределения зарплаты. Такой подход позволяет обнаружить паттерны (например, точки убывающей отдачи), которые были бы скрыты при использовании более простых преобразований. Анализ был выполнен с использованием пакета mgcv в R (Wood, 2011). Подробное изложение методологии GAM выходит за рамки настоящего исследования, но доступно в работе Wood (2006).

После данного предварительного анализа исследование сосредотачивается на основном исследовательском вопросе: влияет ли наличие некогнитивных навыков на удовлетворённость работой. Мы выдвигаем гипотезу, что данный эффект может варьироваться в зависимости от уровня заработной платы, что подчёркивает необходимость предварительного анализа связи между зарплатой и удовлетворённостью работой. Для тестирования влияния некогнитивных навыков применяется многоуровневое (смешанное) моделирование. Этот подход хорошо подходит для наших данных, поскольку учитывает множественные источники эндогенной вариации через случайные перехваты и наклоны.

Учитывая несбалансированную панельную структуру данных за 2016 и 2019 годы, модель включает случайные перехваты по индивидуальному идентификатору, что позволяет учитывать зависимость между повторяющимися наблюдениями одного и того же респондента. Кроме того, поскольку региональные различия в доступе к рынку труда и трудовых результатах в России хорошо задокументированы, в модель включены случайные перехваты по регионам для учёта пространственной гетерогенности в удовлетворённости работой.

Мы также признаём сложный характер взаимосвязи между удовлетворённостью работой, некогнитивными навыками и заработной платой. С одной стороны, заработная плата является значимым источником вариации в удовлетворённости работой; с другой стороны, личностные характеристики выступают важными предикторами индивидуального дохода (Collischon, 2019; Edin и др., 2022; Lindqvist & Vestman, 2011). Для изоляции эффекта некогнитивных навыков на удовлетворённость работой модель оценивает их влияние внутри каждой квинтильной группы заработной платы путём включения случайных наклонов (random slopes) по некогнитивным навыкам. Во-первых, такая спецификация позволяет избежать смещения оценок, возникающего вследствие эндогенной связи между зарплатой и некогнитивными характеристиками. Во-вторых, данный подход позволяет проверить гипотезу о гетерогенности эффекта некогнитивных навыков в зависимости от уровня оплаты труда. Расчёты моделей производятся с использованием пакета lme4 в R (Bates и др., 2015). Поскольку данный пакет не предоставляет p-значений по умолчанию, для их получения используется пакет lmerTest (Kuznetsova и др., 2017).

Наконец, ещё один методологический аспект касается смещения выборки, возникающего в результате селекции в занятость. Для преодоления этой проблемы применяются инверсные вероятностные веса (inverse probability weights), основанные на оценках propensity score, с использованием пакета WeightIt в R (Greifer, 2024). Этот подход позволяет скорректировать вероятность занятости на основе экзогенных факторов, таких как возраст, пол, уровень образования, регион и тип населённого пункта. Весовые коэффициенты затем включаются в смешанные модели, обеспечивая корректировку смещения выборки и повышение обобщаемости результатов на более широкую популяцию молодых взрослых в России.

## 4.3 Результаты

### 4.3.1 Связь между заработной платой и удовлетворённостью работой

Результаты GAM-регрессии, представленные на [Рисунок 4.1](#fig-wage-jobsatisf), подтверждают, что связь между логарифмом почасовой заработной платы и удовлетворённостью работой является криволинейной. При низких уровнях заработной платы уровень удовлетворённости также находится ниже среднего значения модели (т.е. 0 на оси y). Однако с ростом заработной платы удовлетворённость также увеличивается, достигает точки насыщения в интервале между 7 и 8 логарифма почасовой ставки, после чего резко снижается. Вогнутая форма зависимости означает, что после определённого уровня рост заработной платы не приводит к росту удовлетворённости работой, что указывает на наличие других значимых факторов. Это также подчёркивает важность учёта данной криволинейности для адекватного понимания взаимосвязей между заработной платой, удовлетворённостью работой и некогнитивными навыками. Это наблюдение направляет дальнейший анализ к оценке ключевых источников вариации удовлетворённости работой, в том числе степени, в которой различия в зарплате объясняют различия в удовлетворённости.

|  |
| --- |
| Рисунок 4.1: Влияние логарифма почасовой заработной платы на общую удовлетворённость работой, результаты GAM-регрессии |

### 4.3.2 Источники вариации удовлетворённости работой

Многоуровневой анализ начинается с изучения источников вариации удовлетворённости работой. Базовая смешанная модель, не включающая предикторы в фиксированной части, содержит случайные перехваты (random intercepts) для идентификатора индивида, региона и квинтильных групп почасовой заработной платы. Результаты расчёта внутриклассовых коэффициентов корреляции (Intraclass Correlation Coefficients) представлены в [Таблица 4.1](#tbl-icc-baseline). Полученные оценки показывают, что региональные различия объясняют почти 2% дисперсии удовлетворённости работой. Различия, связанные с профессиональными факторами, составляют 3.4%, тогда как различия между квинтилями заработной платы — 3.3%. Наконец, почти 23% вариации удовлетворённости объясняется индивидуальными различиями, не охваченными включёнными случайными перехватами.

|  |
| --- |
| Таблица 4.1: Внутриклассовые коэффициенты корреляции базовой смешанной модели: удовлетворённость работой по случайным эффектам (индивидуальный ID, регион, квинтильная группа заработной платы)  # ICC by Group  Group | ICC ---------------------------- idind | 0.226 region | 0.020 occupation | 0.034 hourly\_wage\_quintile | 0.033 |

Хотя с помощью случайных перехватов можно оценить вклад каждого источника в общую вариацию, имеет смысл также определить долю вариации удовлетворённости работой, обусловленную некогнитивными навыками. Это можно сделать, сравнив значения маргинального R² между моделью 1, включающей только социоэкономические характеристики, и моделью, дополненной переменными некогнитивных навыков. В контексте смешанных моделей маргинальный R² отражает долю дисперсии, объяснённую фиксированной частью модели (т.е. неизменяющимися предикторами). Это отличается от внутриклассовых коэффициентов, отражающих дисперсию случайных эффектов. Эти значения приведены в [Таблица 4.2](#tbl-mem-ncs). Разница между предельным R² модели только с социоэкономическими переменными и модели с добавленными некогнитивными навыками составляет 1.1%. Иначе говоря, некогнитивные навыки объясняют 1.1% дисперсии удовлетворённости работой через фиксированные эффекты.

### 4.3.3 Некогнитивные навыки и удовлетворённость работой

Анализ влияния социо-демографических предикторов, включённых в смешанные модели, приведённые в [Таблица 4.2](#tbl-mem-ncs), показывает, что ни один из них не оказывает статистически значимого влияния на удовлетворённость работой среди молодёжи. Коэффициенты при возрастных переменных (возраст и его квадрат) показывают, что в рассматриваемых возрастных группах возраст не влияет на удовлетворённость. Также не выявлено статистически значимого влияния пола, уровня образования и типа населённого пункта.

Однако как модель с социоэкономическими переменными, так и модель с добавленными некогнитивными навыками выявили статистически значимые эффекты заработной платы и количества рабочих часов. В соответствии с экономическим подходом, заработная плата положительно влияет на удовлетворённость, а количество рабочих часов — отрицательно, поскольку индивиды стремятся максимизировать полезность при минимальных затратах. Так, рост логарифма почасовой зарплаты на 1% увеличивает вероятность быть удовлетворённым работой на 9.5%. Интересно, что эффект заработной платы немного снижается при добавлении некогнитивных навыков, что может свидетельствовать о частичном опосредовании эффекта заработной платы через некогнитивные характеристики. В то же время увеличение продолжительности рабочей недели на 10 часов снижает вероятность удовлетворённости на 1% (пограничная значимость на уровне p<0.1), и этот эффект устойчив в обеих моделях.

Среди пяти некогнитивных характеристик положительное и статистически значимое влияние оказали три: добросовестность, экстраверсия и эмоциональная стабильность. Наибольший эффект наблюдается у экстраверсии: увеличение на 1 стандартное отклонение увеличивает вероятность удовлетворённости на 4%. За ней следует эмоциональная стабильность (почти +3%), и добросовестность (+2.6%).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Таблица 4.2: Смешанные регрессионные модели удовлетворённости работой: 1) социоэкономические факторы, 2) социоэкономические факторы и некогнитивные навыки, 3) модель со случайными наклонами некогнитивных навыков по квинтилям заработной платы   |  | M1 | M2 | M3 | | --- | --- | --- | --- | | Intercept | -0.546 | -0.471 | 0.322 | |  | (0.539) | (0.537) | (0.534) | | Age | 0.036 | 0.032 | 0.036 | |  | (0.044) | (0.043) | (0.043) | | Age Squared | -0.001 | -0.001 | -0.001 | |  | (0.001) | (0.001) | (0.001) | | Sex: Male | -0.016 | -0.022 | -0.029 | |  | (0.021) | (0.021) | (0.021) | | Education: No School | 0.037 | 0.037 | 0.046 | |  | (0.033) | (0.033) | (0.033) | | Education: Secondary | -0.035 | -0.038 | -0.030 | |  | (0.027) | (0.027) | (0.027) | | Education: Vocational | -0.026 | -0.027 | -0.022 | |  | (0.024) | (0.023) | (0.023) | | Area: Urban-Type Settlement | 0.037 | 0.043 | 0.042 | |  | (0.043) | (0.043) | (0.043) | | Area: City | 0.032 | 0.034 | 0.033 | |  | (0.032) | (0.032) | (0.032) | | Area: Regional Center | -0.046 | -0.047 | -0.057 | |  | (0.034) | (0.035) | (0.036) | | Hourly Wage (Log) | 0.095 | 0.092 |  | |  | (0.013) \*\*\* | (0.013) \*\*\* |  | | Working Hours Per Week | -0.001 | -0.001 | 0.001 | |  | (0.001) + | (0.001) + | (0.001) | | Openness |  | -0.008 | -0.011 | |  |  | (0.011) | (0.014) | | Conscientiousness |  | 0.026 | 0.026 | |  |  | (0.010) \*\* | (0.010) \* | | Extraversion |  | 0.040 | 0.038 | |  |  | (0.009) \*\*\* | (0.010) \*\*\* | | Agreeableness |  | 0.002 | 0.002 | |  |  | (0.010) | (0.017) | | Emotional Stability |  | 0.028 | 0.027 | |  |  | (0.009) \*\* | (0.011) \* | | Num.Obs. | 2937 | 2937 | 2937 | | R2 Marg. | 0.021 | 0.032 | 0.025 | | R2 Cond. | 0.275 | 0.278 |  | |

### 4.3.4 Варьируются ли эффекты некогнитивных навыков в зависимости от квинтиля заработной платы?

Для изучения взаимодействия между удовлетворённостью работой, заработной платой и некогнитивными навыками была построена третья модель, в которой логарифм почасовой зарплаты исключён из фиксированной части, а наклоны некогнитивных навыков варьируются по квинтилям зарплаты. Коэффициенты фиксированной части приведены в третьем столбце [Таблица 4.2](#tbl-mem-ncs), а результаты случайной части визуализированы на [Рисунок 4.2](#fig-wages-ncs).

Наиболее интересный паттерн выявлен для экстраверсии: чем ниже уровень заработной платы, тем выше эффект экстраверсии на удовлетворённость работой. Так, для молодёжи из нижнего квинтиля заработной платы экстраверсия увеличивает вероятность удовлетворённости более чем на 5%. По мере роста квинтиля коэффициент снижается, достигая 2.38% для верхнего квинтиля. Схожий, хотя и менее выраженный паттерн наблюдается для добросовестности: её эффект также выше в нижних квинтилях, но в целом можно сказать, что более добросовестные индивиды — более удовлетворены работой вне зависимости от зарплаты. Наибольший эффект добросовестности — в 3.39% — наблюдается во втором квинтиле, наименьший — в пятом (2.02%).

Интересно, что наибольший эффект эмоциональной стабильности наблюдается во втором квинтиле зарплаты (почти 5%), то есть среди молодёжи с доходом ниже медианного, но не на самом дне распределения. За ним следует четвёртый квинтиль (2.8%).

|  |
| --- |
| Рисунок 4.2: Случайные наклоны некогнитивных навыков на удовлетворённость работой, результаты смешанной регрессии |

### 4.3.5 Эффект некогнитивных навыков на отдельные аспекты удовлетворенности работой

На заключительном этапе анализа было изучено влияние некогнитивных навыков на три отдельных аспекта удовлетворенности работой: удовлетворенность возможностями карьерного роста, условиями труда и уровнем заработной платы. Результаты смешанных моделей представлены в [Таблица 4.3](#tbl-mem-ncs2).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Таблица 4.3: Результаты смешанных моделей регрессии удовлетворенности: 1) возможностями карьерного роста, 2) условиями труда, 3) заработной платой   |  | Career | Working Conditions | Wages | | --- | --- | --- | --- | | Intercept | 0.728 | 0.453 | 0.764 | |  | (0.580) | (0.544) | (0.559) | | Age | -0.081 | -0.024 | -0.130 | |  | (0.047) + | (0.044) | (0.045) \*\* | | Age Squared | 0.002 | 0.000 | 0.002 | |  | (0.001) + | (0.001) | (0.001) \*\* | | Sex: Male | -0.020 | -0.035 | -0.028 | |  | (0.023) | (0.021) + | (0.020) | | Education: No School | -0.048 | 0.001 | -0.021 | |  | (0.036) | (0.033) | (0.033) | | Education: Secondary | -0.056 | -0.039 | -0.056 | |  | (0.029) + | (0.028) | (0.026) \* | | Education: Vocational | 0.007 | -0.023 | -0.026 | |  | (0.025) | (0.024) | (0.024) | | Area: Urban-Type Settlement | -0.027 | 0.105 | 0.034 | |  | (0.047) | (0.044) \* | (0.046) | | Area: City | -0.032 | 0.078 | 0.021 | |  | (0.035) | (0.034) \* | (0.036) | | Area: Regional Center | -0.097 | 0.004 | -0.046 | |  | (0.039) \* | (0.038) | (0.042) | | Hourly Wage (Log) | 0.087 | 0.064 | 0.143 | |  | (0.014) \*\*\* | (0.013) \*\*\* | (0.013) \*\*\* | | Working Hours Per Week | 0.000 | -0.002 | 0.000 | |  | (0.001) | (0.001) \* | (0.001) | | Openness | -0.003 | -0.002 | -0.004 | |  | (0.012) | (0.011) | (0.011) | | Conscientiousness | 0.045 | 0.022 | 0.032 | |  | (0.011) \*\*\* | (0.010) \* | (0.010) \*\* | | Extraversion | 0.043 | 0.030 | 0.028 | |  | (0.010) \*\*\* | (0.009) \*\* | (0.010) \*\* | | Agreeableness | 0.015 | 0.020 | 0.004 | |  | (0.010) | (0.010) \* | (0.010) | | Emotional Stability | 0.026 | 0.024 | 0.013 | |  | (0.010) \*\* | (0.009) \*\* | (0.010) | | Num.Obs. | 2937 | 2937 | 2937 | | R2 Marg. | 0.034 | 0.025 | 0.062 | | R2 Cond. | 0.270 | 0.256 |  | |

Полученные результаты по трем аспектам удовлетворенности работой в значительной степени подтверждают выводы общей модели удовлетворенности. Черты личности «добросовестность» и «экстраверсия» демонстрируют положительное и статистически значимое влияние во всех трех проанализированных областях. Эффект добросовестности наиболее выражен в контексте удовлетворенности карьерными перспективами: увеличение данной характеристики на одну стандартную девиацию повышает вероятность быть удовлетворенным возможностями карьерного роста на 4.5%. Кроме того, добросовестность ассоциируется с увеличением вероятности удовлетворенности заработной платой на 3.2% и условиями труда — на 2.2%.

Аналогично, экстраверсия оказывает наибольшее влияние на удовлетворенность карьерным развитием, увеличивая вероятность удовлетворенности профессиональными перспективами на 4.3%. Также экстраверсия связана с ростом удовлетворенности условиями труда на 3.0% и заработной платой на 2.8%.

Эмоциональная стабильность оказывает статистически значимое положительное влияние на удовлетворенность как карьерным ростом, так и условиями труда, повышая вероятность удовлетворенности на 2.6% и 2.4% соответственно. Наконец, анализ показывает, что индивиды с более высоким уровнем уживчивости чаще выражают удовлетворенность условиями труда: рост вероятности удовлетворенности составляет 2.0%.

## 4.4 Ограничения

Настоящее исследование имеет ряд ограничений. Прежде всего, анализ основан на самооценочных показателях удовлетворенности трудом, которые могут быть подвержены искажениям и неточностям. Первичные переменные представляют собой порядковую шкалу, включающую лишь пять градаций, при этом каждая из концептуальных составляющих удовлетворенности измерялась с помощью одного вопроса. Эти особенности не позволяют агрегировать показатели в единую шкалу и проводить анализ, основанный на квазиконтинуальном подходе, более точно отражающем вариативность удовлетворенности. В связи с этим в исследовании используется бинарный индикатор, что ограничивает возможность учета нюансов в восприятии трудовой деятельности респондентами.

Кроме того, несмотря на то, что в модели предусмотрены случайные перехваты по признаку рода занятий для контроля базовой вероятности удовлетворенности трудом, исследование не учитывает влияние таких контекстуальных и организационных факторов, как баланс между работой и личной жизнью, стабильность занятости и корпоративная культура. Между тем, эти факторы могут оказывать существенное влияние на удовлетворенность, выступая в роли модераторов или смешивающихся переменных, способных усиливать или ослаблять эффект некогнитивных характеристик. Их отсутствие в модели ограничивает полноту интерпретации механизмов формирования удовлетворенности, открывая перспективу для будущих исследований, ориентированных на более комплексные и взаимодействующие модели.

## 4.5 Обсуждение

Полученные результаты вносят вклад в расширяющееся направление научных исследований, посвященных роли некогнитивных навыков в формировании социально-экономических результатов индивидов в российском контексте. Если связь между некогнитивными характеристиками и внешними признаками успешности на рынке труда в России ранее уже была зафиксирована в литературе (Avanesian и др., 2024; Maksimova, 2019; Rozhkova, 2019; Zudina, 2022), то данное исследование дополняет это понимание, показывая, что некогнитивные навыки оказывают значимое влияние и на внутренние аспекты трудовых исходов, такие как удовлетворенность работой. При этом даже в международной научной повестке данная тема получила ограниченное внимание со стороны экономистов и преимущественно рассматривалась в рамках психологического подхода, сосредоточенного на связи черт личности и удовлетворенности трудом.

Результаты настоящего анализа в целом согласуются с выводами психологических исследований, несмотря на то, что последние чаще всего основывались на менее репрезентативных и более ограниченных по объему выборках. Метааналитические обзоры подтверждают выраженное влияние таких черт, как экстраверсия, невротизм (обратная шкала эмоциональной устойчивости) и добросовестность. Например, фундаментальная работа (**judge2002?**), включившая 334 корреляции из 16 независимых выборок, выделяет эти три черты как наиболее значимые, с универсальными эффектами экстраверсии и эмоциональной стабильности.

Кроме того, полученные результаты подтверждают выводы исследования Zudina (2024), выполненного на репрезентативных данных взрослого населения России. В нем также фиксируется положительное влияние экстраверсии, эмоциональной устойчивости и добросовестности на субъективные трудовые исходы. Интересно отметить, что некогнитивные навыки оказывают аналогичное влияние на удовлетворенность работой у молодежи, что и среди взрослого трудоспособного населения. Это контрастирует с результатами по заработной плате, где влияние некогнитивных характеристик демонстрирует возрастную динамику. Существующие исследования указывают на то, что экономическая отдача от некогнитивных навыков может изменяться на разных этапах профессионального пути (**avanesian2025?**). Такое расхождение может свидетельствовать о том, что вклад некогнитивных навыков в субъективные трудовые исходы (в частности, в удовлетворенность трудом) носит более устойчивый и непосредственный характер. Иными словами, такие качества, как экстраверсия, эмоциональная устойчивость и добросовестность, могут способствовать более высокой удовлетворенности молодых работников своей профессиональной деятельностью и, тем самым, играть важную роль в обеспечении ранней вовлеченности и удержании молодежи на рабочем месте.

## 4.6 Рекомендации

Результаты исследования указывают на ряд мер, которые организации могут предпринять для повышения своей эффективности при вовлечении молодых сотрудников. В рамках анализа детерминант удовлетворённости трудом внимание было уделено некогнитивным навыкам как более широкой характеристике личности, способной опосредовать как производительность, так и удовлетворённость работой.

Одним из ключевых выводов является наличие нелинейной связи между уровнем заработной платы и удовлетворённостью работой. Согласно результатам модели GAM, наблюдается насыщение, а затем снижение удовлетворённости при достижении высоких доходов. Таким образом, увеличение финансовой мотивации не всегда осуществимо и, как показали данные, недостаточно эффективно в долгосрочной перспективе. Хотя краткосрочные выгоды от повышения оплаты труда возможны, они снижаются по мере продвижения молодых работников по карьерной лестнице и роста их доходов. В связи с этим, помимо справедливой системы вознаграждения, организациям следует учитывать иные факторы удовлетворённости трудом, такие как карьерное сопровождение, обратная связь, признание заслуг и автономность — параметры, способствующие как росту производительности, так и формированию позитивного психосоциального климата в коллективе.

Подтверждение значимого положительного влияния экстраверсии, эмоциональной устойчивости и добросовестности на удовлетворённость работой позволяет рекомендовать работодателям признать значимость этих личностных характеристик и инвестировать в их развитие, особенно среди молодых работников. Наиболее эффективными в данном контексте могут стать целенаправленные программы по развитию некогнитивных навыков, особенно на ранних этапах профессионального становления. Существенные преимущества могут быть достигнуты за счёт внедрения современных тренинговых форматов, направленных на развитие коммуникативных компетенций, эмоционального интеллекта и навыков самоменеджмента.

Наибольшее влияние на удовлетворённость работой, согласно результатам исследования, оказывает экстраверсия — особенно среди работников с низкими уровнями оплаты труда. Это свидетельствует о важности межличностных и эмоционально-экспрессивных черт в условиях ограниченных финансовых стимулов. Следовательно, необходимы более дифференцированные подходы к мотивации и профессиональному развитию молодых кадров. Удовлетворённые сотрудники, как правило, более общительны, энергичны, склонны к сотрудничеству и демонстрируют высокую вовлечённость в рабочий процесс. Высокая экстраверсия указывает на способность быстро устанавливать социальные связи и стремление получать поддержку от организации, что в перспективе может рассматриваться как элемент долгосрочного удержания персонала.

Удовлетворённость трудом определяется не только личностными чертами, но и условиями труда, а также вниманием к карьерным траекториям сотрудников. Это означает, что специалисты по управлению персоналом должны учитывать как сложность этого явления, так и то, что личностные особенности влияют на степень удовлетворённости различными аспектами работы. Например, для сотрудников с выраженной дружелюбностью важным фактором является качество физической и социальной рабочей среды. Обеспечение чёткости ролей и перспектив карьерного роста особенно значимо для эмоционально устойчивых работников. Такой подход позволяет добиться лучших результатов, чем универсальные стратегии вовлечения, поскольку последние, согласно результатам настоящего исследования, оказываются действенными лишь для работников с определённым набором личностных характеристик.

В связи с этим организациям следует стремиться к формированию поддерживающей и инклюзивной рабочей среды. Это возможно через реализацию прозрачной кадровой политики. Молодые сотрудники должны быть информированы о возможностях профессионального роста и развития. Доступ к программам повышения квалификации и обучению должен быть очевидным, а усилия организации по обеспечению сбалансированной нагрузки и отдыха — устойчивыми, включая инициативы, способствующие балансу между работой и личной жизнью.

Особое внимание следует уделить развитию добросовестности, так как данная черта способствует целеполаганию, планированию и эффективному исполнению задач. Комплексное понимание удовлетворённости трудом, охватывающее уровень оплаты, качество коммуникации между руководством и подчинёнными, интерес к выполняемой работе, корпоративную культуру и другие аспекты, позволяет выработать более эффективные стратегии работы с персоналом. Введение систем мониторинга удовлетворённости — например, регулярных опросов среди молодых сотрудников — будет способствовать лучшей интеграции персонала и повышению продуктивности труда.

Выводы настоящего исследования подчёркивают необходимость в таргетированных стратегиях вовлечения и удержания молодых специалистов. Быстрая карьерная траектория через участие в сложных проектах, поддержка морально-психологического климата и структурирование труда в логике проектной деятельности способствуют росту вовлечённости. Признание достижений молодых работников укрепляет их мотивацию и способствует формированию устойчивого чувства профессиональной значимости.

Учитывая, что некогнитивные навыки влияют на удовлетворённость трудом ещё до накопления материальных благ, ранний этап карьеры представляет собой критическое окно возможностей для формирования позитивного трудового опыта. Создание инклюзивной, прозрачной и поддерживающей социальной среды особенно для работников с низкими доходами или нестабильной занятостью позволит организациям формировать здоровую рабочую атмосферу, снижать текучесть кадров и повышать общую эффективность труда.

## 4.7 Заключение

Настоящая глава была посвящена оценке влияния некогнитивных навыков на удовлетворённость работой среди российской молодёжи в возрасте 15–29 лет на основе национально репрезентативных лонгитюдных данных РМЭЗ-ВШЭ (RLMS-HSE), собранных в 2016 и 2019 годах. Используя смешанные модели (mixed-effects models), учитывающие вариации, связанные с уровнем заработной платы посредством включения случайного коэффициента наклона (random slope), анализ позволил изолировать уникальный вклад черт личности по модели «Большой пятёрки» как в общую, так и в аспектную (доменно-специфичную) удовлетворённость работой.

Результаты показывают, что экстраверсия, добросовестность и эмоциональная стабильность оказывают статистически значимое положительное влияние на удовлетворённость работой, даже при контроле заработной платы и других социально-демографических факторов. Важно отметить, что эффект этих черт варьируется в зависимости от квинтиля заработной платы, причём экстраверсия демонстрирует наибольшее влияние среди низкооплачиваемых работников. Кроме того, значение каждого некогнитивного навыка зависит от конкретного аспекта удовлетворённости работой, что подчеркивает многомерную природу данного феномена.

Полученные результаты расширяют существующую литературу в области экономики труда, показывая, что некогнитивные навыки влияют не только на экзогенные параметры трудового успеха, такие как занятость или заработная плата, но и на его эндогенную составляющую — субъективную удовлетворённость, которая может рассматриваться как внутренняя награда за труд. Хотя экономические стимулы остаются важными, данное исследование демонстрирует, что развитие некогнитивных навыков представляет собой альтернативный и значимый канал повышения удовлетворённости трудом и удержания молодых сотрудников — группы, особенно уязвимой к профессиональной дезориентации на раннем этапе карьеры.

С точки зрения политики занятости и внутриорганизационного управления, результаты подчёркивают важность интеграции развития некогнитивных навыков в стратегии трудоустройства молодёжи. Интервенции, направленные на формирование эмоциональной стабильности, межличностных навыков и добросовестного отношения к работе, могут дать значительные результаты, особенно если они адаптированы к уровню дохода и особенностям конкретной рабочей среды.

Объединяя подходы психологии личности и экономики труда, данная глава вносит новые эмпирические данные в литературу по молодёжной занятости и предлагает практические рекомендации по повышению удовлетворённости работой немонетарными способами. Тем самым подтверждается ключевая роль личностных характеристик в формировании устойчивого и осмысленного участия молодёжи в рынке труда.

# 5. Заключение

# 6. Список литературы

Akkermans, J., Blokker, R., Buers, C., Heijden, B. V. der, & Vos, A. D. (2021). *Ready, Set, Go!* (сс. 77–104). Oxford University PressNew 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* (сс. 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* (сс. 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>

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* (сс. 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>

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 ChildParent Relationship at the Transition From University to Work Life. *Journal of Adolescent Research*, *22*(5), 550–571. <https://doi.org/10.1177/0743558407305415>

*Causal inference using multilevel models* (сс. 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>

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>

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>

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>

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>

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>

Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, *59*(6), 1216–1229. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216>

Green, F. (2013). *What Is Skill?* (сс. 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* (сс. 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* (сс. 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>

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* (с. 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. В M. Eid & R. J. Larsen (Ред.), *The Science of Subjective Well-Being* (сс. 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>

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>

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>

Lindqvist, E., & Vestman, R. (2011). The Labor Market Returns to Cognitive and Noncognitive Ability: Evidence from the Swedish Enlistment. *American Economic Journal: Applied Economics*, *3*(1), 101–128. <https://doi.org/10.1257/app.3.1.101>

Luijkx, 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’alvao, A., Mortimer, J. T., & Johnson, M. K. (2017). *The Great Recession and Youth Labor Market Outcomes in International Perspective* (сс. 52–74). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781316779507.004>

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>

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. (2000). *Mixed-Effects Models in S and S-PLUS*. Springer-Verlag. <https://doi.org/10.1007/b98882>

R Core Team. (2021). *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>

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>

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., & Bolíbar, 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* (сс. 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>

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>

# 7. Приложение

1. Данные Росстата были получены 24 сентября 2024 года по следующей ссылке: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_3_15-s.xlsx> [↑](#footnote-ref-46)