

ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

В.Е. Гимпельсон, А.А. Зудина, Р.И. Капелюшников

**НЕКОГНИТИВНЫЕ КОМПОНЕНТЫ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА:
ЧТО ГОВОРЯТ РОССИЙСКИЕ ДАННЫЕ**

Препринт WP3/2020/02

Серия WP3

Проблемы рынка труда

Москва
2020

УДК 330.1
ББК 65.01
Г 48

Редактор серии WP3
«Проблемы рынка труда»
В.Е. Гимпельсон

Гимпельсон, В. Е., Зудина, А. А., Капелюшников, Р. И.
Г48 **Некогнитивные компоненты человеческого капитала: что говорят российские данные**
[Электронный ресурс] : препринт WP3/2020/02 / В. Е. Гимпельсон, А. А. Зудина,
Р. И. Капелюшников ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом
Высшей школы экономики, 2020. — (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). — 46 с.

В последнее время растет интерес экономистов к изучению влияния личностных черт на экономическое поведение индивидов. Для такого анализа необходимы массивы эмпирических данных, которые связывают «психологию» с «экономикой». «Психология» в данном случае может быть представлена концепциями «локуса контроля» и «большой пятерки» личностных черт. В настоящей работе предпринята попытка первичной систематизации различных показателей, соответствующих этим концепциям, которые содержатся в разных волнах РМЭЗ ВШЭ в 2000–2016 гг., и представлен их базовый дескриптивный анализ. Некогнитивные навыки рассматриваются в разрезе различных социально-демографических параметров, характеристик занятости, а также во взаимосвязи с показателями жизненного успеха.

УДК 330.1
ББК 65.01

Ключевые слова: некогнитивные навыки, «Большая пятерка», локус контроля, рынок труда, РМЭЗ ВШЭ, Россия

Препринты Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики» размещаются по адресу: <http://www.hse.ru/org/hse/wp>

© Гимпельсон В. Е., 2020
© Зудина А. А., 2020
© Капелюшников Р. И., 2020
© Оформление. Издательский дом
Высшей школы экономики, 2020

1. Введение¹

Изучение личностных особенностей является традиционным предметом психологической науки. Экономисты всегда понимали, что черты личности влияют на экономическое поведение, но чаще всего они оставляли их «за скобками» экономических моделей. Хотя было ясно, что во многом оно определяется такими психологическими феноменами как способности и предпочтения, из-за отсутствия точных количественных измерителей у экономистов не было возможности их учитывать. Включать в экономический анализ удавалось лишь очень ограниченный набор предпочтений (отношение к риску, предпочтение времени, склонность к досугу, позднее – некоторые разновидности социальных предпочтений) и лишь один тип способностей – интеллектуальных. Все остальные рассматривались как «черный ящик». Так, в уравнении заработной платы, предложенном Дж. Минцером в рамках теории человеческого капитала, весь комплекс ненаблюдаемых личностных характеристик (“unobserved ability”) входит в состав случайного остатка. И это понятно: если он неизмерим, стабилен во времени и не коррелирует с другими регрессорами, то там ему и «место». Но если это предположение противоречит реальности, то получаемые оценки могут оказываться смещенными и давать искаженное представление о действительных механизмах поведения экономических агентов.

Метаанализ оценок, полученных даже в рамках расширенного Минцеровского уравнения, показывает, что большая часть вариации в заработной плате обычно остается необъясненной. Индивиды при одинаковых уровнях образования и опыте могут быть неодинаково производительны и заметно различаться по получаемому вознаграждению. Контроль уровня когнитивных навыков и интеллекта не меняет этого вывода. Это означает, что могут существовать дополнительные производительные характеристики индивидов, которые плохо наблюдаются и плохо фиксируются: «Соответственно, широкий набор личностных качеств, не являющихся навыками в узком смысле, может включать важные детерминанты заработков» (Bowles et al., 2001, p. 1144). Как пишут (Cunha, Heckman, 2007), «некогнитивные способности (упорство, мотивация, склонность к риску, самооценка, самоконтроль, предпочтения досуга) имеют прямое влияние на заработки (при контроле продолжительности обучения)». Здесь границы между тем, что называют «навыками» (skills), «способностями» (abilities) и «личностными чертами» (personal traits), стираются, так как последние, согласно новейшим исследованиям, не являются заданными от природы раз и навсегда, а могут меняться по ходу жизненного цикла и улучшаться в результате инвестиций в человеческий капитал. Их также еще называют «мягкими» навыками, в отличие от «жестких» – сугубо профессиональных, приобретаемых преимущественно в ходе формального образования и на рабочих местах в процессе трудовой деятельности. Ключевые инвестиции в форми-

¹ Статья подготовлена в рамках Программы фундаментальных исследований Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» с использованием средств субсидии в рамках государственной поддержки ведущих университетов Российской Федерации «5–100». Авторы выражают признательность за ценные комментарии и предложения Х. Леману, В. Магуну и С. Щебетенко.

рование этих качеств осуществляются семьями в ранние годы жизни детей, но они затем во многом определяют успех более поздних инвестиций по принципу “skills beget skills” (см., например, (Cunha, Heckman, 2007; Heckman, Carneiro, 2003; Heckman, Stixrud, Urzua, 2006; Kautz et al., 2014)). Они влияют на образовательные достижения, заработную плату, особенности поиска работы и выбор профессии, миграцию, здоровье, склонность к правонарушениям и т.п.

Некогнитивные навыки являются важным дополнением к когнитивным, измеряемым с помощью коэффициентов интеллектуальности (IQ) и тестов на успешность обучения (achievement tests). Но когнитивные навыки со временем устаревают и требуют постоянного обновления для соответствия быстро меняющимся технологиям. И здесь наличие некогнитивных навыков – в виде открытости новому, упорства и добросовестности, дисциплины и самоконтроля и т.п. – становится важным условием такого обновления, поскольку дообучение и переобучение являются также сложной работой, требующей от индивидов сильной мотивации. Важно отметить, что если когнитивные навыки останавливаются в своем развитии достаточно рано, то некогнитивные могут продолжать совершенствоваться даже на поздних стадиях жизненного цикла, хотя их активное формирование завершается к началу взрослой жизни.

Рыночная ценность даже самых лучших образования и квалификации в условиях дефицита некогнитивных навыков рано или поздно фактически обнуляется. Распространенные жалобы работодателей на дефицит навыков у соискателей работы, на трудности поиска нужных работников часто связаны не с тем, что на рынке не хватает дипломированных инженеров или квалифицированных рабочих, а с тем, что необходимые личностные качества, обеспечивающие эффективную трудовую деятельность, либо сомнительны, либо трудно идентифицируются. При этом требования к соотношению когнитивных и некогнитивных навыков для разных профессий могут различаться: скажем, для преподавателей или исследователей они иные, нежели для работников сферы услуг. К примеру, разработчики искусственного интеллекта должны владеть как новейшими знаниями в области цифровых технологий, так и навыками командной работы и готовностью «бежать» за техническим прогрессом. Профессии, предполагающие личное взаимодействие с клиентом (например, в активно развивающемся секторе ухода за недееспособными – care economy), предполагают как развитые «мягкие» навыки коммуникации и эмпатию, так и владение основами цифрового маркетинга (Jobs of Tomorrow, 2020).

Несмотря на очевидную актуальность, тематика некогнитивных навыков и их влияния на рынок труда в России в настоящий момент остается малоизученной (см. обзор ниже). Наша работа не ставит целью проанализировать то, как некогнитивные навыки влияют на достижения на рынке труда. Это требует специальных исследований и дополнительных данных. Вместо этого мы предпринимаем попытку первичной систематизации различных показателей некогнитивных навыков и черт личности, которые содержатся в разных волнах Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (РМЭЗ ВШЭ) за 2000-е годы. РМЭЗ ВШЭ позволяет получить общую картину некогнитивных навыков российского населения, используя

для этого большую и представительную выборку. В этой работе мы предлагаем базовый дескриптивный анализ уровня их развития в различных группах российского населения. Такие некогнитивные навыки как локус контроля и «Большая пятерка», вопросы для измерения которых в разные годы включались в анкету обследования, рассматриваются в разрезе различных социально-демографических параметров (пол, возраст, семейное положение, уровень образования) и характеристик занятости (статус на рынке труда, профессиональная группа и отрасль занятости). Некоторые из этих вопросов являются оригинальными, созданными специально для данного обследования, в то время как другие – адаптированы из зарубежных методик изучения некогнитивных навыков и прошли соответствующую проверку на российских данных.

Работа имеет следующую структуру. В разд. 2 представлен обзор эмпирических исследований влияния различных некогнитивных навыков на поведение индивидов на рынке труда и в сфере образования. В разд. 3 содержится описание эмпирической базы и характеристика анализируемых показателей некогнитивных навыков, вопросы о которых задавались в разных волнах РМЭЗ ВШЭ. В разд. 4 рассмотрено распределение соответствующих оценок для локуса контроля и черт личности из типологии «большой пятерки» в различных социально-демографических группах, а также в зависимости от характеристик занятости. В разд. 5 обсуждается их статистическая взаимосвязь с некоторыми показателями жизненного успеха. В Заключении подводятся итоги работы.

2. Некогнитивные навыки и их реализация на рынке труда: обзор эмпирических исследований

2.1. «Большая пятерка»

В психологии существует давняя традиция изучения личностных черт и их влияния на поведение людей. Было создано множество различных типологий, объясняющих индивидуальные различия, которые до определенной степени пересекаются между собой, но не совпадают полностью. Среди наиболее известных – 16-факторная модель Р. Кеттелла (Cattell, 1949), типологии «Большая семерка» (Almagor et al., 1995), «Большая тройка» (Eysenck, Eysenck, 1994) и, наконец, «Большая пятерка» – «Big Five» (Costa, McCrae, 1992).

Универсальность «Большой пятерки» (далее БП) и ее валидность были подтверждены многочисленными эмпирическими исследованиями, проводившимися в разных странах с использованием различной методологии, в результате чего она стала рассматриваться в качестве базовой структуры человеческой личности (McCrae, 2002) и наиболее часто используется в исследованиях экономического поведения (Borghans et al., 2006).

Согласно данной типологии, личность человека может быть описана с помощью пяти, до некоторой степени независимых друг от друга, параметров. Это: 1) Openness (O) или открытость новому опыту; 2) Conscientiousness (C) или добросовестность; 3) Extraversion (E) или экстраверсия – ориентация на внешний мир; 4) Agreeableness (A) или доброжелательность, способность прийти к согласию с другими; 5) Neuroticism (N) или

эмоциональная (не)стабильность. Вместе они составляют аббревиатуру OCEAN. Их измерение осуществляется при помощи вопросов, предполагающих субъективную оценку индивидом наличия у него определенных черт личности при помощи выражения степени своего согласия с различными утверждениями. К примеру, вопросник NEO-PI-R (Costa, McCrae, 1992) содержит 240 вопросов и предполагает разбиение каждого из указанных выше пяти навыков на шесть различных аспектов, при этом для установления каждого аспекта задается восемь вопросов². Используются и различные сокращенные варианты.

Многочисленные исследования продемонстрировали универсальность характеристик БП (то есть их независимость от особенностей различных конкретных ситуаций), а также их относительную устойчивость (во всяком случае, в краткосрочном периоде) (John, Srivastava, 1999; Lang et al., 2011). При этом они могут корректироваться в ходе жизненного цикла, особенно на ранних его этапах. Сильный отпечаток на их формирование может накладывать культурно-исторический и ценностный контекст, в котором происходит раннее развитие и социализация, чем частично объясняются наблюдаемые межстрановые различия (Schmitt et al., 2007). Отсюда следует, что уровень некогнитивных навыков не предопределяется генетическими факторами, хотя последние также могут оказывать влияние. Выработка навыков в раннем детстве имеет принципиальное значение для успешной интеграции в систему образования и рынок труда. Развитие некогнитивных навыков в детстве увеличивает шансы на будущие образовательные успехи, при этом их уровень по состоянию на тот или иной момент жизни в определенной степени зависит от соответствующих показателей в молодых возрастах, а те, в свою очередь, от произведенных еще ранее инвестиций (Kautz et al., 2014).

Технология формирования некогнитивных навыков и их влияние на показатели дальнейших образовательных и карьерных достижений анализируется в русле теории человеческого капитала (Cunha, Heckman, 2008). Ключевая роль в этом процессе, начинающемся задолго до школьного обучения, отводится инвестициям семьи (Heckman, Carneiro, 2003; Cunha, Heckman, 2008). Принципиальное значение имеет то, что под инвестициями в данном случае понимаются не только финансовые затраты, связанные, к примеру, с оплатой дополнительных занятий в специализированных кружках, услуг репетиторов, покупки учебников и т.д., но и временные затраты и эмоциональные усилия других членов семьи – наличие у родителей возможности проводить время за развивающими занятиями с ребенком, методы воспитания, психологическая поддержка и доверительные отношения внутри семьи.

Исходное социально-экономическое неравенство семей в возможностях инвестирования и получения отдачи от человеческого капитала приводит к возникновению неравенства возможностей в формировании и развитии различных когнитивных и некогнитивных навыков у детей (Garcia, 2015), а сформировавшиеся под влиянием семейных характеристик навыки в дальнейшем определяют достижения молодых людей

² Об истории создания классификации см. (John, Srivastava, 1999).

в процессе учебы, а также их успешность при переходе от учебы к работе (Kautz et al., 2014).

Согласно (Cunha, Heckman, 2008), инвестиции родителей в формирование некогнитивных навыков являются более эффективными по сравнению с их инвестициями в формирование когнитивных навыков. Сами некогнитивные навыки, в свою очередь, способствуют развитию когнитивных способностей, однако обратная закономерность отсутствует.

Возможные смещения при самооценке некогнитивных навыков представляют одну из важнейших исследовательских проблем, возникающих при изучении данной темы. Необходимость их корректировки приобретает особую актуальность при проведении межстрановых сопоставлений, так как культура и ценности могут оказывать решающее влияние на понимание вопросов анкеты. У представителей разных социальных групп могут отличаться как интерпретации формулировок вопросов, так и референтные группы, с которыми при ответах они себя сравнивают. Одним из примеров смещений такого рода является вопрос о предрасположенности к лени, который задается в ряде обследований. Поскольку само понятие лени у разных респондентов заметно различается, требуется его приведение к единому пониманию (Kautz et al., 2014). Стандартизация межкультурных различий в понимании ценностных суждений, предлагаемых в вопросах, возможна, например, с помощью метода виньеток (Della Porta, Keating, 2008).

Значительное количество современных микроэкономических исследований в рассматриваемой области анализирует влияние некогнитивных навыков на достижения в сфере образования и положение на рынке труда. Объясняющие возможности некогнитивных навыков в целом сопоставимы с аналогичными возможностями когнитивных способностей (Kautz et al., 2014). Например, открытость новому опыту, добросовестность и эмоциональная стабильность, значимо увеличивают вероятность успешного окончания образовательной программы в высших учебных заведениях (Heckman et al., 2006). При этом добросовестность обладает наибольшей объяснительной силой, являясь таким же важным фактором для количества получаемых лет обучения, как и когнитивные навыки, измеряемые при помощи тестов на интеллект (Almlund et al., 2011). Она влияет на размер заработной платы индивида и качество его работы (профессиональную подготовку и производительность труда) (Heckman et al., 2006; Barrick, Mount, 1991). Её роль не зависит от сложности труда (Barrick, Mount, 1991), а значит, от содержания работы, то есть от конкретной профессии. В противоположность этому такие некогнитивные характеристики как доброжелательность (или способность прийти к согласию с другими) и невротизм значимо влияют на работу в команде, а развитая экстраверсия необходима тем, чья профессия предполагает необходимость коммуникации и постоянного личного общения (управленцы и работники сферы услуг) (Mount, Barrick, Stewart, 1998; Cobb-Clark, Tan, 2011). Важно отметить, что некогнитивные навыки БП представляют собой векторные, а не биполярные величины. Поэтому их «полюса» не имеют однозначной маркировки «хорошего» и «плохого». К примеру, для представителей некоторых профессий важной характеристикой является последова-

тельность и осторожность, для других – изобретательность и любопытство. Указанные атрибуты являются разными векторами открытости новому опыту.

Исследование карьерных траекторий близнецов, проведенное в США, продемонстрировало связь экстраверсии с заработками, что может свидетельствовать об особенностях профессиональной структуры рынка труда – расширении присутствия профессий, относящихся к сфере услуг, и росте спроса на навыки социального взаимодействия на рабочем месте (Fletcher, 2013). Для сравнения показатели когнитивных навыков зачастую имеют еще более выраженную профессиональную «привязку» – они являются гораздо более значимыми факторами трудовых достижений среди преподавателей, ученых и управленцев, чем среди полуквалифицированных и неквалифицированных рабочих (Schmidt, Hunter, 2004)³.

Эмоциональная нестабильность (невротизм) негативно влияет на вероятность занятости (Cobb-Clark, Tan, 2011), а способность прийти к согласию с другими может приводить к уменьшению вероятности принятия решения о вхождении на рынок труда среди замужних женщин – они скорее предпочтут карьере заботу о семье (Nikolaou, 2012). Некоторые исследования отмечают негативную связь между экстраверсией и способностью прийти к согласию с другими, с одной стороны, и размером заработной платы, с другой. Как отмечают (Nyhus, Pons, 2005), индивиды, которые выстраивают свое поведение, учитывая интересы других, по всей видимости, оказываются плохими «переговорщиками», то есть не могут настоять на своем, и потому среди них происходит неявный самоотбор на низкооплачиваемые рабочие места.

Развитые некогнитивные навыки оказывают значимое позитивное влияние на вероятность занятости, однако размер эффекта для представителей разных профессий не одинаков для мужчин и женщин. Их доли со сходным уровнем некогнитивных навыков в одних и тех же профессиях различаются (Cobb-Clark, Tan, 2011).

Из-за позитивной корреляции между когнитивными и некогнитивными навыками для выделения причинного эффекта последних необходимо изолировать эффект первых. В целом ряде исследований по США для этого используются данные участников Программы общего образования (General Educational Development (GED)), которая ориентирована на тех молодых людей, которые по разным причинам не смогли завершить обучение в «нормальных» средних школах. Сдав специальный тест, они могут получить аналог аттестата о среднем образовании. Среди участников программы преобладают дети из неблагополучных и малоимущих семей, в которых суммарные родительские инвестиции в образование и воспитание малы. Получение такого аттестата означает, что по своим когнитивным навыкам обладатели GED не уступают выпускникам «нормальных» школ, однако по некогнитивным, как показывает анализ, отличаются в худшую сторону из-за того, что недополучили их в раннем детстве. В итоге, несмотря на «нормальные» когнитивные способности, у них выше риски незанятости, безработицы и непродолжительной занятости (Kautz et al., 2014).

³ Вместе с тем противоположность когнитивных и некогнитивных навыков не следует преувеличивать. Скажем, такая важная некогнитивная личностная характеристика как открытость новому опыту включает значительную когнитивную компоненту.

В целом, согласно имеющимся исследованиям, при объяснении различий в заработной плате более значимым фактором являются когнитивные навыки, но при объяснении различий в принятии решений о предложении труда или получении образования более важными оказываются некогнитивные.

Исследования связи между некогнитивными характеристиками и экономическими явлениями с использованием российских данных находятся на самой ранней стадии. Такие некогнитивные навыки БП как открытость новому опыту и эмоциональная стабильность ассоциируются с более высокой зарплатой (Maksimova, 2019; Рожкова, 2019), в то время как добросовестность положительно связана с вероятностью занятости (Рожкова, 2019), а способность прийти к согласию с другими – отрицательно с размером заработной платы (среди женщин). Открытость и добросовестность ассоциируются с более высокими академическими достижениями студентов в тех дисциплинах, в которых поставленные перед студентами задачи и проблемы сложны и интересны (Novikova, Vorobyeva, 2017). Однако в указанных исследованиях проблеме эндогенности и контролю когнитивных характеристик не уделяется специального внимания, что не позволяет интерпретировать полученные коэффициенты как оценки отдачи.

2.2. Локус контроля

Другое измерение черт личности предлагает концепция локуса контроля (ЛК). ЛК представляет собой механизм атрибуции ответственности индивидом за результаты своей деятельности: либо на внешние силы (так называемый экстернальный, или внешний, ЛК), либо на себя самого, на свои усилия и способности (интернальный, или внутренний, ЛК)⁴. Тем самым при помощи ЛК можно операционализировать внутреннюю готовность индивида полагаться при решении проблем на собственные силы или на помощь со стороны (Гимпельсон, 1995). Название термина было предложено американским психологом Дж. Роттером в 1960-е годы, и на протяжении долгого времени концепция ЛК находилась в фокусе психологических исследований (Cobb-Clark, 2014). В экономической литературе этот индикатор появился гораздо позднее, первоначально рассматривался в одном ряду с другими «мягкими навыками», а в дальнейшем получил более широкое распространение в рамках изучения некогнитивных характеристик (Neuwood et al., 2016).

В основе процесса формирования ЛК, который отличается достаточно высокой устойчивостью во времени, лежит вовсе не автоматическое обобщение успешных и неуспешных действий индивида в прошлом. Он представляет собой результат осмысления окружающего мира и собственного места в нем. Как и при формировании других некогнитивных навыков, интернальность/экстернальность определяется не только генетическими факторами, но также культурными и ценностно-нормативными особенностями общества, в котором вырастает и действует индивид (Звоновский, Мацкевич, 2009). (К примеру, как показывает эмпирический анализ, многое здесь зависит от сте-

⁴ Считается, что ЛК и эмоциональная стабильность из БП – это разные стороны одного и того же психологического феномена.

пени дискриминации, с которой он может сталкиваться на своем жизненном пути (Becker, Krzystoftak, 1982)). Важно также то, что интерпретация поведения группы, с которой индивид идентифицирует себя, может сильно отличаться от интерпретации поведения «чужеродной» ему группы, то есть интерпретация первой не будет автоматически экстраполироваться на вторую. В исследованиях также иногда выделяют два типа экстернальности: связанную с чувством беспомощности и зависимости от других или же связанную с чувством неструктурированности окружающего мира и фатализмом (Кондаков, Нилопец, 1995). При этом по локализации ответственности можно различать не только отдельные личности, но и общества и группы. Большинство исследований фиксируют ситуативную неспецифичность ЛК, а также достаточно высокую степень его устойчивости во времени – во всяком случае, если говорить о взрослых индивидах. Так, (Cobb-Clark, Schurer, 2013) отмечают, что традиционные показатели локуса контроля практически не меняются в краткосрочном и среднесрочном периоде. Наиболее активная динамика отмечается в самых молодых и самых пожилых группах, причем она оказывается не связанной с большинством демографических характеристик, состоянием здоровья или положением на рынке труда. Все это позволяет рассматривать ЛК, с определенными оговорками, в качестве экзогенного фактора экономического поведения (Heuwood et al., 2016). Важно также отметить, что, как показывает анализ, ЛК не может считаться прокси для стандартных показателей отношения к риску, предпочтения времени, склонности к досугу и социальных предпочтений, с помощью которых экономисты характеризуют функции полезности индивидов.

Проведенные исследования показывают, что обладатели внутреннего локуса контроля (то есть полагающиеся преимущественно на себя), как правило, зарабатывают заметно больше, чем те, кто во всем видит «руку» внешних обстоятельств (Coleman, DeLeire, 2003). ЛК также значимо влияет на выбор профессии, удовлетворенность работой, часовую ставку заработной платы и годовые заработки (Andrisani, Nestel, 1976), а также на принятие решения о трудовой миграции (Caliendo et al., 2016). Индивиды с внутренним ЛК считают, что инвестиции в человеческий капитал приносят большую отдачу, чем обладатели внешнего ЛК. В результате они более успешны в школе, чаще заканчивают среднюю школу и чаще получают профессиональное образование (Coleman, DeLeire, 2003; Mendolia, Walker, 2014), больше заботятся о своем будущем здоровье (Cobb-Clark et al., 2014) и отличаются большей склонностью к предпринимательству (Caliendo et al., 2014). Безработные с внутренним локусом контроля имеют более высокую резервируемую ставку заработной платы, не соглашаются на первые попавшиеся предложения о работе и потому ищут ее дольше, чем те, кто объясняет свои успехи и неудачи внешними причинами (Caliendo et al., 2015; McGee, 2015). Топ-менеджеры с интернальным ЛК более склонны к внедрению инноваций, терпимее относятся к риску и предпочитают идти впереди конкурентов, а не следовать за ними (Heuwood et al., 2016). Необходимо отметить, что внутренний ЛК далеко не всегда выступает преимуществом на рынке труда. Так, «интерналь» в меньшей степени подда-

ются влиянию, реже демонстрируют конформное поведение, и их сложнее переубедить (Avtgis, 1998), что может стать недостатком для представителей некоторых профессий⁵.

Исследования по России показывают, что внутренний ЛК больше распространен среди мужчин, чем среди женщин (Linz, Semykina, 2007). При прочих равных условиях он связан с более высокой самооценкой качества собственного труда, заработной платы и возможности продвижения по службе, хотя сам размер эффекта невелик (Linz, Semykina, 2008). Уровень заработной платы у индивидов, склонных объяснять свои достижения собственными усилиями, также значимо выше, чем у тех, кто приписывает их внешним обстоятельствам или судьбе, при этом различия в ЛК, при прочих равных условиях, объясняют около 7 п.п. гендерного разрыва в заработках в России (Linz, Semykina, 2010).

3. Эмпирическая база исследования и индикаторы некогнитивных навыков

Дальнейшее обсуждение базируется на данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (далее РМЭЗ ВШЭ) за 2000–2016 гг. В качестве индикаторов некогнитивных навыков мы используем различные вопросы, которые задавались в обследовании в разные годы.

Характеристики БП фиксировались с помощью вопросов из специального модуля, который включался в анкету в 2016–2018 гг. Этот модуль имеет предшественника в виде блока из 24 утверждений о самовосприятии респондента, который используется в опросах Всемирного банка (Ayhan et al., 2019; Pierre et al., 2014). Эти вопросы также аналогичны тем, что использовались в опросниках GSOEP в Германии и прошли валидацию в ходе многочисленных рандомизированных экспериментов с реальными денежными стимулами (Dohmen et al., 2017). Разнесение различных вопросов специального модуля РМЭЗ ВШЭ по компонентам БП представлено в табл. П1 Приложения. В большинстве случаев рабочая кодировка вариантов ответа (от «1» – «Почти всегда» до 4 – «Почти никогда») была изменена таким образом, чтобы значение «4» обозначало наибольшую степень согласия (за исключением утверждений, отмеченных в табл. П1 Приложения).

Значение каждой из пяти компонент БП рассчитывалось как среднее значение суммы баллов по всем составляющим данной компоненты. Ограничением является то, что в каждой из трех волн (2016–2018 гг.) указанные вопросы задавались разным респондентам, таким образом, мы не имеем возможности построить панель и отслеживать одних и тех же людей во времени. Однако, поскольку предшествующие исследования свидетельствуют о высокой степени устойчивости некогнитивных навыков, можно предположить отсутствие выраженной динамики в их навыках на протяжении трех анализируемых нами лет. Мы используем данные за 2016 г., так как только в этой волне на соответствующие вопросы БП отвечали все взрослые респонденты. В волнах 2017 и 2018 гг. опрашивались лишь респонденты, неслучайным образом добавленные в

⁵ Подробный обзор исследований влияния ЛК на показатели рынка труда представлен в (Cobb-Clark, 2014).

выборку для замещения ранее выбывших. Анализ показывает, что их добавление не меняет общих выводов, но делает выборку менее репрезентативной.

В отдельных волнах РМЭЗ ВШЭ присутствовали также вопросы, ориентированные на выявление типа локуса контроля. В анкете 2000 г. имелся обобщенный вопрос о том, могут ли респонденты, по их собственному мнению, изменить свою жизнь к лучшему⁶. В обследованиях в 2002–2005 и 2011 гг. содержался блок вопросов, направленных на уточнение психологических особенностей респондентов – ЛК и самооценку. Семь вопросов предлагали респонденту выразить степень согласия с утверждениями, описывающими способность повлиять на события своей жизни в желаемом направлении или справиться с возникающими проблемами⁷. Эти вопросы также соотносятся с методологией изучения ЛК в GSOEP (Caliendo et al., 2016), которая, в свою очередь, являлась разновидностью классического инструментария Роттера (Linz, Semykina, 2005). Исходная кодировка вариантов ответа в РМЭЗ ВШЭ, предполагающая последовательность от «1» – «Совсем не согласны» до 4 – «Полностью согласны», в дальнейшем была изменена для некоторых утверждений таким образом, чтобы наибольшая степень согласия с позицией внешнего ЛК имела значение «1». Интегральный показатель рассчитывался как среднее арифметическое по ответам на все семь вопросов. Поскольку в разные годы эти вопросы могли задаваться одним и тем же респондентам, это позволяет отслеживать потенциальную динамику ЛК во времени.

Далее мы переходим к дескриптивному анализу некогнитивных навыков российского населения с использованием доступных показателей.

4. Некогнитивные навыки российского населения: дескриптивный анализ

4.1. «Большая пятерка»

В табл. П2 Приложения представлены средние значения показателей некогнитивных навыков из БП для различных групп российского населения в 2016 г., выделяемых в соответствии с базовыми социально-демографическими характеристиками. Как можно заметить, ни по одной из компонент БП их средние уровни не превышают 3,2 по 4-балльной шкале. Несмотря на такую близость, мы все же можем отметить некоторые значимые различия.

Некогнитивные характеристики у женщин оказываются значимо выше, чем у мужчин (рис. 1). Это согласуется с результатами предшествующих исследований (см., например (Cobb-Clark, Tan, 2011)), в которых женщины демонстрировали в среднем более высокие значения некогнитивных характеристик, за исключением открытости новому опыту. Однако в России даже по этому признаку женщины оказываются впереди мужчин.

⁶ «Как Вы считаете, Вы сами можете что-то изменить в своей жизни к лучшему?» (J69.7.3).

⁷ «Я не могу справиться со своими проблемами» (J117.1); «Иногда я чувствую, что мной помышляют в жизни» (J117.2); «Я мало могу влиять на то, что со мной происходит» (J117.3); «Я всегда могу выполнить задуманное» (J117.4); «Я часто чувствую себя беспомощным перед проблемами, возникающими в моей жизни» (J117.5); «То, что произойдет со мной в будущем, во многом зависит от меня» (J117.6); «То, что я могу сделать, мало что изменит в моей жизни» (J117.7).

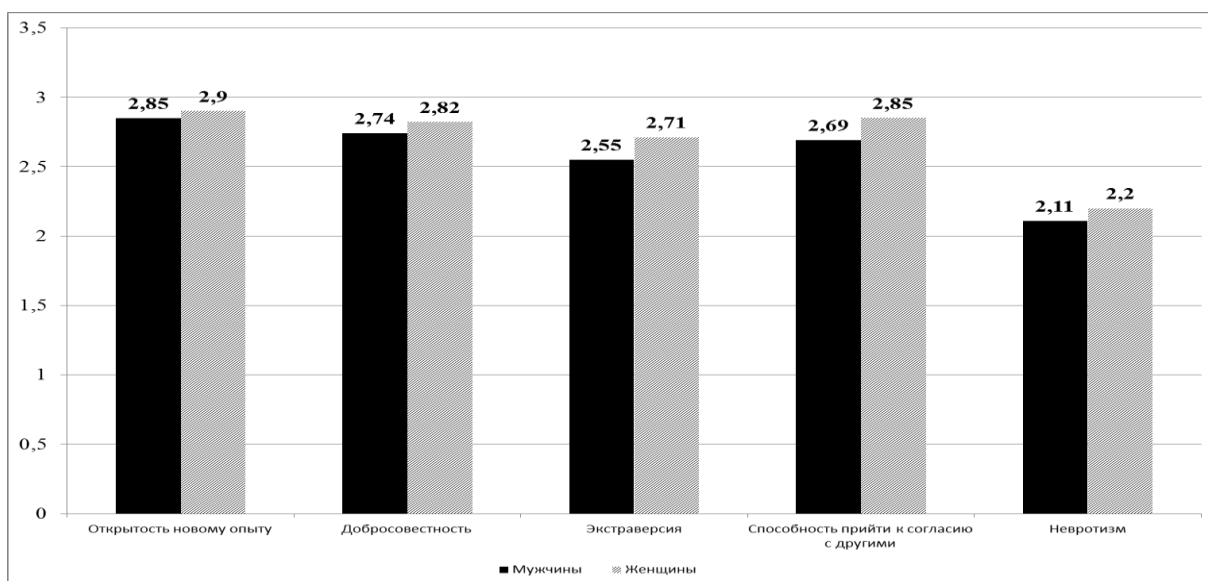


Рис. 1. Различия в средних значениях некогнитивных навыков по полу, РМЭЗ ВШЭ, 2016 г.⁸

Показатели открытости (новому опыту) достигают наибольших значений в возрасте 15–29 лет и в дальнейшем последовательно снижаются, в то время как связь между показателями добросовестности и возрастом описывается обратной U-образной кривой (рис. 2).

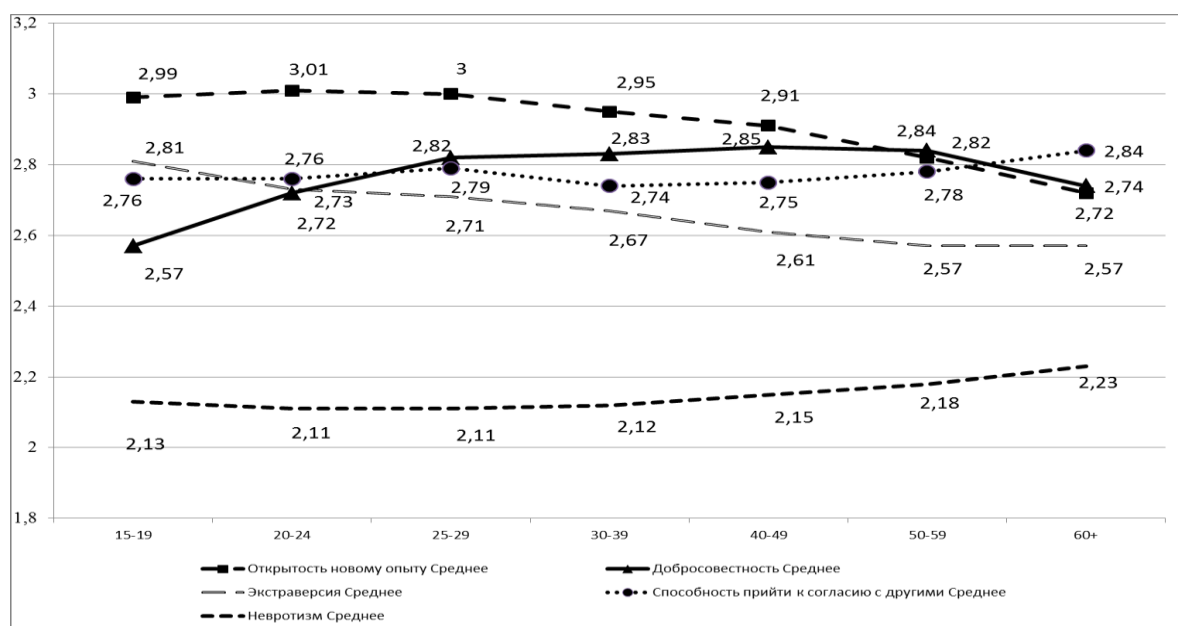


Рис. 2. Различия в средних значениях компонентов БП по возрастным группам, РМЭЗ ВШЭ, 2016 г.

⁸ Стандартные ошибки для средних значений показателей БП здесь и далее представлены в табл. П2 Приложения.

Максимальное среднее значение добросовестности достигается в возрасте 40–49 лет. Наиболее высокий уровень экстраверсии, как и в случае открытости новому опыту, фиксируется среди 15–19-летних. Доброжелательность как черта личности с возрастом не меняется, за исключением самой старшей группы, где она немного выше. Данная группа также характеризуется и самым высоким уровнем невротизма, то есть эмоциональной нестабильности. Однако выявленную вариацию по возрастным группам мы не можем априорно вменить эффекту возраста как такового, поскольку индивиды, различающиеся по возрасту, принадлежат разным поколениям и, следовательно, формировались в разных культурно-исторических условиях⁹.

В соответствии с логикой результатов предыдущих исследований, индивиды с высшим профессиональным образованием характеризуются наибольшими средними значениями таких показателей как открытость новому опыту, добросовестность, экстраверсия и способность прийти к согласию с другими (рис. 3). Одновременно наличие высшего образования ассоциируется с наименьшей эмоциональной нестабильностью. Среди индивидов с неполным средним образованием и ниже, а также среди тех, кто окончил ПТУ после неполной средней школы, открытость новому опыту и добросовестность являются самыми низкими, а невротизм – самым высоким. Средние значения показателя экстраверсии ниже не только среди респондентов с самым низким образованием, но и среди тех, кто окончил ПТУ после полной средней школы.

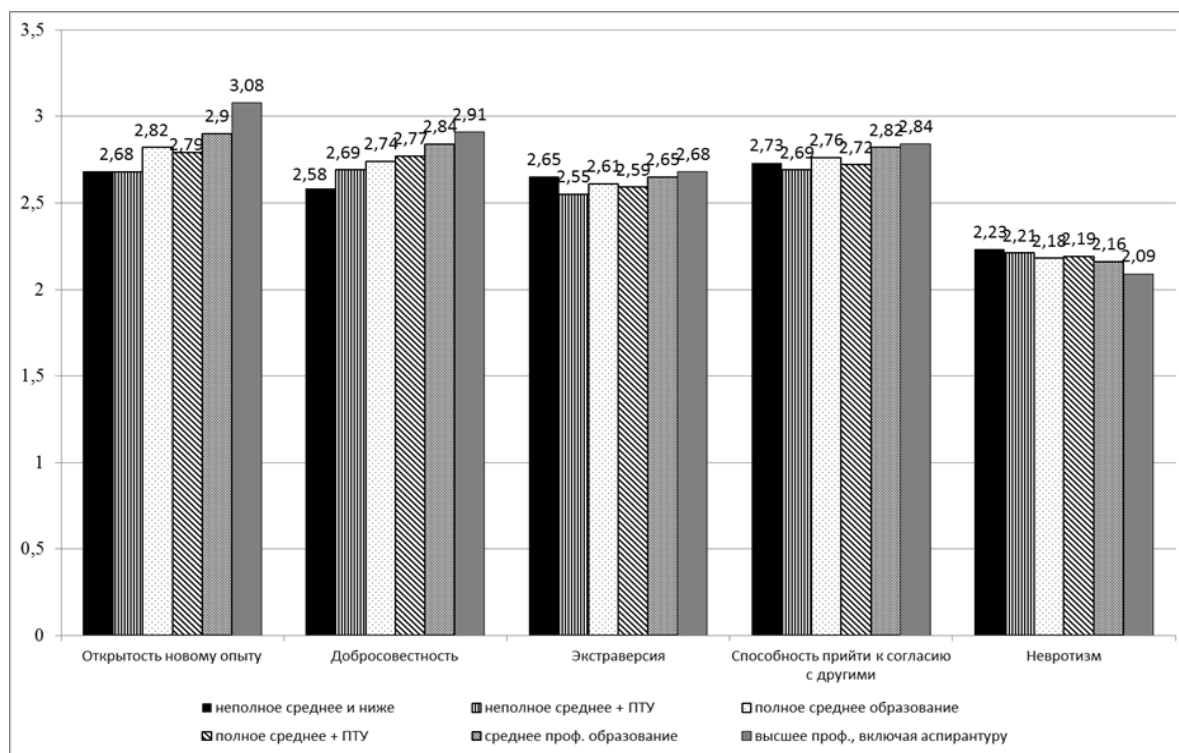


Рис. 3. Различия в средних значениях некогнитивных навыков по уровням образования, РМЭЗ ВШЭ, 2016 г.

⁹ Проблема полной мультиколлинеарности возраста, поколения и времени возникает всегда, когда мы анализируем вариацию тех или иных поведенческих характеристик по одному из этих измерений.

Состояние в браке ассоциируется с более высокой добросовестностью и доброжелательностью, а также с более низким невротизмом (табл. П2 Приложения). По открытости новому опыту и экстраверсии различий между респондентами, состоящими и не состоящими в браке, не наблюдается.

Самозанятые, а также индивиды, имеющие официальный трудовой договор, более открыты и добросовестны (рис. 4). Эти качества менее выражены у тех, кто не связан с рынком труда, – среди экономически неактивных респондентов. Безработные и экономически неактивные наименее эмоционально стабильны, а занятые формально со всеми юридическими гарантиями, напротив, наиболее устойчивы в эмоциональном плане. Средние значения показателей экстраверсии и способности прийти к согласию с другими среди занятых в формальном секторе, безработных и экономически неактивных практически не различаются.

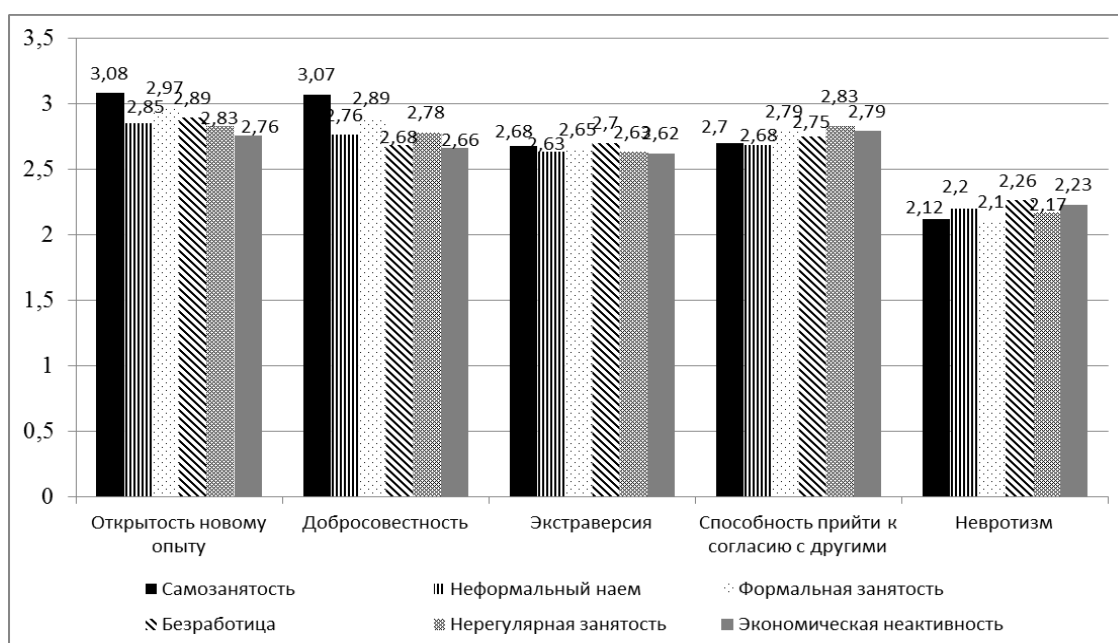


Рис. 4. Различия в средних значениях некогнитивных навыков по статусу на рынке труда, РМЭЗ ВШЭ, 2016 г.

Профессиональные и отраслевые различия в средних значениях некогнитивных навыков также согласуются с результатами предшествующих эмпирических исследований, обсуждавшихся выше. Наибольшие открытость новому опыту, добросовестность, экстраверсия и способность прийти к согласию с другими характерны для руководителей и специалистов высшего уровня квалификации. В число лидеров по показателю добросовестности входят также квалифицированные работники сельского хозяйства, а по показателю экстраверсии – офисные работники и служащие, непосредственно взаимодействующие с клиентами, поскольку для них навыки общения и деловой коммуникации являются одними из важнейших. Вместе со специалистами среднего уровня квалификации они отличаются также относительно высокой способностью приходить к согласию с другими.

Неквалифицированные и полуквалифицированные рабочие демонстрируют минимальные значения открытости новому опыту, добросовестности и экстраверсии. По уровню экстраверсии вплотную к ним примыкают квалифицированные рабочие. Способность прийти к согласию с другими также в наименьшей степени присуща различным группам рабочих. Неквалифицированные рабочие и работники сферы обслуживания являются лидерами по уровню невротизма, в то время как наибольшая эмоциональная стабильность (как противоположность невротизму) характерна для руководителей и работников сельского хозяйства.

Распределение некогнитивных навыков среди представителей разных отраслей примерно совпадает с тем, как они распределяются среди представителей разных профессий. Работники бюджетного сектора, а также занятые оказанием бизнес-услуг лидируют по всем показателям, за исключением невротизма, а работники сельского хозяйства по всем этим показателям оказываются аутсайдерами. Максимальные средние значения экстраверсии ожидаемо демонстрируют работники торговли и занятые в сфере услуг, а наибольшую эмоциональную стабильность – занятые в промышленности, строительстве и на транспорте.

Выявленные различия подтверждаются простыми линейными регрессионными моделями¹⁰. Зависимыми переменными выступают компоненты БП, а в набор независимых переменных включались основные социально-демографические и поселенческие характеристики. Мы не рассматриваем коэффициенты уравнений в терминах причинно-следственных связей, поскольку не исключаем влияния ненаблюдаемых переменных и эффект самоотбора (например, по таким показателям как достигнутый уровень образования или профессиональная принадлежность). Результаты оценивания для всех респондентов представлены в табл. 1, отдельно для занятых – в табл. 2.

Более высокие значения открытости новому опыту, добросовестности, экстраверсии и доброжелательности, при прочих равных условиях, характерны для женщин и лиц с высшим образованием (табл. 1). За ними следуют состоящие в браке и обладатели среднего профессионального образования, у которых также наблюдается значимо более высокий (по сравнению с референтными группами) уровень всех некогнитивных характеристик, за исключением способности договариваться с другими. Все указанные характеристики положительно связаны с эмоциональной устойчивостью. Наличие несовершеннолетних детей положительно связано с открытостью, добросовестностью и эмоциональной стабильностью, но незначимо при рассмотрении экстраверсии и доброжелательности. С возрастом открытость и экстраверсия последовательно убывают, в то время как наиболее высокие показатели добросовестности отмечаются в самой младшей и в самой старшей группах. Наименьшую способность соглашаться с другими демонстрируют 30–49-летние, наименьшую эмоциональную стабильность – 40–49-летние. У занятых выше открытость, добросовестность, экстраверсия и способности прийти к согласию с другими и ниже – эмоциональная нестабильность. Обратная кар-

¹⁰ Выбор линейной регрессионной модели объясняется тем, что в этом случае коэффициенты легче поддаются интерпретации, чем в случае упорядоченного пробита (ordered probit). Однако значения коэффициентов в обоих моделях очень близки.

тина наблюдается для экономически неактивных. Что касается безработных, то они значительно отличаются от занятых только по показателям добросовестности и невротизма. Напомним, речь здесь идет об условных корреляциях, а не о каузальных эффектах.

Таблица 1. Коэффициенты линейных регрессионных моделей компонентов БП, все население, РМЭЗ ВШЭ, 2016 г.

Переменные	Открытость	Добросовестность	Экстраверсия	Способность прийти к согласию с другими	Невротизм
Пол (1 – женщины)	0.046***	0.082***	0.179***	0.151***	0.082***
Состояние в браке (1 – да)	0.025**	0.047***	0.043***	-0.001	-0.023**
Возрастные группы					
15–19	0.328***	0.067**	0.226***	0.059**	-0.130***
20–24	0.086***	-0.022	0.063**	-0.014	-0.057***
25–29	База				
30–39	-0.061***	-0.002	-0.054**	-0.037**	0.019
40–49	-0.078***	0.029**	-0.115***	-0.037**	0.030**
50–59	-0.110***	0.073***	-0.130***	0.005	0.024
60+	-0.126***	0.093***	-0.095***	0.067***	0.015
Уровень образования					
неполное среднее и ниже	-0.186***	-0.118***	-0.013	-0.036*	0.048***
неполное среднее + ПТУ	-0.097***	-0.067**	-0.011	-0.040	0.025
полное среднее образова- ние	База				
полное среднее + ПТУ	-0.031**	-0.014	0.000	-0.020	0.020
среднее проф. образова- ние	0.099***	0.060***	0.036**	0.027	-0.030***
высшее проф.	0.230***	0.113***	0.047***	0.046**	-0.089***
Наличие детей до 18 лет	0.035**	0.030**	0.029	-0.003	-0.020**
Статус на рынке труда					
занятые	База				
безработные	-0.070	-0.169***	0.028	-0.039	0.142***
ЭНАН	-0.114***	-0.191***	-0.061***	-0.050***	0.082***
Тип поселения	Контролируется				
Федеральные округа	Контролируются				
Число наблюдений	14723	14454	14794	14719	14350
R-квадрат	0.129	0.097	0.045	0.058	0.051

Когда мы переходим к подвыборке занятых, часть выявленных различий теряет значимость. Скажем, так происходит с такими переменными как пол, возраст, состояние в браке и наличие детей по отношению к таким некогнитивным навыкам как открытость и доброжелательность (табл. 2).

Таблица 2. Коэффициенты линейных регрессионных моделей параметров БП, только занятые, РМЭЗ ВШЭ, 2016 г.

Переменные	Открытость	Добросовестность	Экстраверсия	Способность прийти к согласию с другими	Невротизм
Пол (1 – женщины)	0.021	0.048***	0.162***	0.141***	0.092***
Состояние в браке (1 – да)	-0.021	0.025**	0.041***	0.005	-0.030*
Возрастные группы					
15–19	-0.041	-0.171**	0.172*	-0.006	0.070
20–24	0.011	-0.048**	0.047*	-0.046	-0.041*
25–29	База				
30–39	-0.080***	-0.016	-0.077***	-0.037*	0.010
40–49	-0.085***	0.029*	-0.125***	-0.039*	0.032**
50–59	-0.108***	0.054***	-0.142***	-0.004	0.026
60+	-0.089**	0.094***	-0.125***	0.050	0.037
Уровень образования					
неполное среднее и ниже	-0.103***	-0.031	0.062*	-0.016	0.055**
неполное среднее + ПТУ	-0.057	-0.014	0.032	0.017	0.018
полное среднее образование	База				
полное среднее + ПТУ	-0.024	-0.008	0.043*	0.024	0.018
среднее проф. образование	0.040*	0.039**	0.051**	0.046**	-0.027*
высшее проф.	0.096***	0.066***	0.026	0.059***	-0.067***
Наличие детей до 18 лет	0.035*	0.018	0.033*	-0.015	-0.003
Тип поселения	Контролируется				
Профессия					
руководители высш. и сред. звена	0.108***	0.105***	0.135***	0.017	-0.034
специалисты высш. квалификации	База				
специалисты средн. квалификации; чиновники	-0.057***	-0.039**	-0.007	-0.017	0.013
служащие офисные	-0.116***	-0.059**	0.045	-0.010	0.035*
работники сферы торговли и услуг	-0.175***	-0.100***	0.008	-0.030	0.051**
квалиф. работники сельского хоз-ва	-0.032	0.061	0.013	-0.231	-0.062
квалиф. рабочие, занятые ручным трудом	-0.136***	-0.058**	-0.071**	-0.049*	0.029
квалиф. рабочие, использующие машины и механизмы	-0.207***	-0.100***	-0.043	-0.042*	0.023
неквалиф. рабочие всех отраслей	-0.357***	-0.191***	-0.112***	-0.100***	0.107***
Федеральные округа	Контролируются				
Число наблюдений	7878	7785	7918	7874	7708
R-квадрат	0.109	0.065	0.047	0.066	0.040

При анализе подвыборки по занятым мы дополнительно включаем переменную профессиональной принадлежности. Наиболее высокие открытость, добросовестность, экстраверсия и способность договариваться с другими характерны для руководителей, специалистов высшего уровня квалификации и работников сельского хозяйства; они же оказываются наиболее эмоционально устойчивыми. Напротив, среди неквалифицированных рабочих наблюдается максимальная эмоциональная нестабильность, а также минимальные значения по всем прочим компонентам БП. Остальные профессиональные группы находятся посередине между этими полярными группами, причем по показателям экстраверсии, доброжелательности и невротизма большинство из них незначительно отличаются от специалистов высшего уровня квалификации.

Анализ на российских данных, таким образом, подтверждает основные результаты, к которым приходят зарубежные исследования. Высокие средние значения некогнитивных навыков из БП присущи обладателям высшего образования, руководителям и специалистам высшего уровня квалификации, а также тем, кто имеет работу. Как объяснить связь между этими характеристиками и чертами личности? У нас нет оснований говорить о причинно-следственной зависимости – для этого, как мы отмечали, нужны специальные обследования. Мы не исключаем того, что наличие соответствующих некогнитивных навыков способствует (само)отбору в определенные профессии и виды деятельности. Например, открытые новому, любознательные, добросовестные, то есть прилежные и ответственные, индивиды могут быть изначально более усердными и серьезными в учебе, что в конечном счете ведет и к получению ими более высокого образования, и к более тщательной заботе о своем здоровье и к достижению более высоких профессиональных позиций, а также к выбору специфических отраслей и специфических типов занятости. Такие рассуждения по аналогии можно продолжить. Однако важно подчеркнуть, что в этом случае мы де-факто исходим из предпосылки о стабильности всех составляющих БП, влияющих на поведение индивидов, на всех этапах их жизни и их нечувствительности к краткосрочным шокам.

Как сильно различные некогнитивные навыки связаны между собой? Корреляционная матрица для них представлена в табл. 3. Все коэффициенты статистически значимы на 5%-ном уровне, при этом знак «*» обозначает 1%-ный уровень.

Открытость новому опыту и добросовестность тесно связаны между собой: коэффициент корреляции достигает 0,47. Несколько слабее связи между добросовестностью, открытостью и доброжелательностью (0,34 и 0,36 соответственно). Корреляция открытости новому опыту и экстраверсии, а также экстраверсии и способности прийти к согласию с другими составляет около 0,27; между экстраверсией и добросовестностью связь еще слабее (0,14), хотя она все еще статистически значима. Что касается невротизма, то он вполне предсказуемо отрицательно связан со всеми другими компонентами из БП.

Таблица 3. Матрица корреляций показателей БП, РМЭЗ ВШЭ, 2016 г.

Классификация БП	Открытость новому опыту	Добросовестность	Экстраверсия	Способность прийти к согласию с другими	Невротизм
Открытость новому опыту	1.0000				
Добросовестность	0.4718*	1.0000			
Экстраверсия	0.2708*	0.1367*	1.0000		
Способность прийти к согласию с другими	0.3426*	0.3638*	0.2655*	1.0000	
Невротизм	-0.2170*	-0.3204*	-0.0367*	-0.1735*	1.0000

4.2. Локус контроля

Индикатором некогнитивных характеристик человеческого капитала является также локус контроля. Вопросы для его измерения периодически включались в анкету РМЭЗ ВШЭ в течение 2000-х годов. Уже в 2000 г. в ней присутствовал обобщенный вопрос о том, может ли респондент, по его собственному мнению, изменить что-либо в своей жизни к лучшему. Согласно полученным результатам, внутренний ЛК, предполагающий собственную ответственность за происходящие события, мало характерен для российского населения (табл. ПЗ Приложения). Положительно на указанный вопрос ответили менее половины мужчин и менее трети женщин. Отчетливый пессимизм в отношении собственных возможностей был особенно сильно выражен у лиц в возрасте 50 лет и старше, среди которых положительный ответ дали только 32%. Негативная оценка собственных возможностей нарастала с возрастом, достигая максимума в группе старше 60 лет (доля позитивных ответов менее 5%). В молодежных возрастах (15–29 лет), напротив, преобладал внутренний ЛК (63–64%). Группа 30–39 лет была «пограничной» – обладатели внутреннего и внешнего ЛК были представлены в ней примерно поровну¹¹.

Внутренний ЛК был в большей степени характерен для обладателей высшего образования (42%), выпускников ПТУ после полной средней школы (43%), а также выпускников средней школы (44%). Напротив, внешний ЛК доминировал среди респондентов с неполным средним образованием, где доля ответивших утвердительно на вопрос о возможности изменить свою жизнь к лучшему составляла лишь 23–27%.

Внутренний ЛК был менее всего представлен среди жителей ПГТ и сел (29,8%), а также обладателей плохого здоровья (30,1%) и, соответственно, более всего – среди жителей столиц (47,4%), а также тех, у кого не было проблем со здоровьем (39,5%). Внутренний ЛК доминировал среди самозанятых и неформальных наемных работников (63,6% и 62,5% соответственно), а также среди безработных (59,5%) и случайно занятых (55%) – в противоположность формальным работникам (39%) и экономически неактивным (22,7%).

¹¹ См. сноску 9.

Анализируя представленные отличия, можно также заметить, что ЛК отчетливо варьировался в зависимости от профессионально-отраслевой принадлежности занятых. Внутренний ЛК был характерен для руководителей (50,6%), работников сферы обслуживания (47,6%), работников сельского хозяйства (48,4%) и квалифицированных рабочих (47,5%). В то же время среди офисных служащих и неквалифицированных рабочих преобладал внешний тип ЛК – доля тех, кто утвердительно ответил на вопрос о том, может ли он изменить свою жизнь к лучшему, составляла чуть более 34%. Около половины работников сферы торговли (51,5%) и финансов (48,9%) имели внутренний ЛК, тогда как среди занятых на транспорте, в сельском хозяйстве, бюджетной сфере и ЖКХ их доля составляла 32–36%.

В 2002–2005 и 2011 гг. в анкете РМЭЗ ВШЭ появились семь различных вопросов, направленных на идентификацию типа ЛК. Все они были сформулированы в виде утверждений, по отношению к которым требовалось выразить степень согласия. Два утверждения акцентировали внутренний ЛК («Я всегда могу выполнить задуманное»; «То, что произойдет со мной в будущем, во многом зависит от меня»), остальные пять – внешний («Я не могу справиться со своими проблемами», «Иногда я чувствую, что мной помыкают в жизни»; «Я мало могу влиять на то, что со мной происходит»; «Я часто чувствую себя беспомощным перед проблемами, возникающими в моей жизни»; «То, что я могу сделать, мало что изменит в моей жизни»). Степень согласия с указанными утверждениями, как отмечалось выше, измерялась по 4-балльной шкале.

В табл. 4 представлены коэффициенты корреляции этих семи показателей локуса контроля в 2002 г. Утверждения, которые были перекодированы, чтобы наибольшая степень несогласия с ними соответствовала значению «4» (обозначая внутренний ЛК), отмечены знаком «**».

Таблица 4. Корреляционная матрица для индикаторов ЛК, РМЭЗ ВШЭ, 2002¹²

Индикаторы ЛК	Я не могу справиться со своими проблемами (01)**	Иногда я чувствую, что мной помыкают в жизни (02)**	Я мало могу влиять на то, что со мной происходит (03)**	Я всегда могу выполнить задуманное (04)	Я часто чувствую себя беспомощным перед проблемами, возникающими в моей жизни (05)**	То, что произойдет со мной в будущем, во многом зависит от меня (06)	То, что я могу сделать, мало что изменит в моей жизни (07)**
Я не могу справиться со своими проблемами (01)**	1.0000						
Иногда я чувствую, что мной помыкают в жизни (02)**	0.3505*	1.0000					
Я мало могу влиять на то, что со мной происходит (03)**	0.4251*	0.3798*	1.0000				

¹² Аналогично корреляционной матрице, которая была представлена выше, все коэффициенты статистически значимы на уровне 0,05, при этом знаком «*» отмечены те из них, у которых уровень значимости составляет 0,01.

Индикаторы ЛК	Я не могу справиться со своими проблемами (01)**	Иногда я чувствую, что мной помыкают в жизни (02)**	Я мало могу влиять на то, что со мной происходит (03)**	Я всегда могу выполнить задуманное (04)	Я часто чувствую себя беспомощным перед проблемами, возникающими в моей жизни (05)**	То, что произойдет со мной в будущем, во многом зависит от меня (06)	То, что я могу сделать, мало что изменит в моей жизни (07)**
Я всегда могу выполнить задуманное (04)	0.1791*	0.1332*	0.2011*	1.0000			
Я часто чувствую себя беспомощным перед проблемами, возникающими в моей жизни (05)**	0.4448*	0.3339*	0.4513*	0.2234*	1.0000		
То, что произойдет со мной в будущем, во многом зависит от меня (06)	0.2166*	0.1234*	0.2409*	0.2993*	0.2567*	1.0000	
То, что я могу сделать, мало что изменит в моей жизни (07)**	0.3099*	0.1990*	0.3677*	0.1822*	0.3914*	0.2536*	1.0000

Как видно из наших оценок, способность справляться со своими проблемами значимо связана с отсутствием чувства беспомощности перед лицом проблем (коэффициент корреляции 0,45), способностью влиять на происходящие события (0,43), а также отсутствием чувства руководства («помыкания») со стороны других. Все указанные характеристики ЛК тесно взаимосвязаны. Продуктивные последствия изменений в жизни к лучшему коррелируют с возможностью влиять на происходящие события (0,37) и отсутствием чувства беспомощности (0,39). Заявления о способности всегда выполнять задуманное и о зависимости будущих изменений в жизни от собственных усилий, по всей видимости, являются слишком «самоуверенными», так как их корреляция с остальными индикаторами, описывающими обобщенную способность держать свою жизнь под контролем, значительно слабее.

Различия в атрибуции ответственности между различными группами населения, полученные на данных 2000 г., по большей части воспроизводятся на данных 2002–2005 и 2011 гг. На рис. 5 представлены средние уровни внутреннего локуса контроля для мужчин и женщин, а также 95%-ные доверительные интервалы для них.

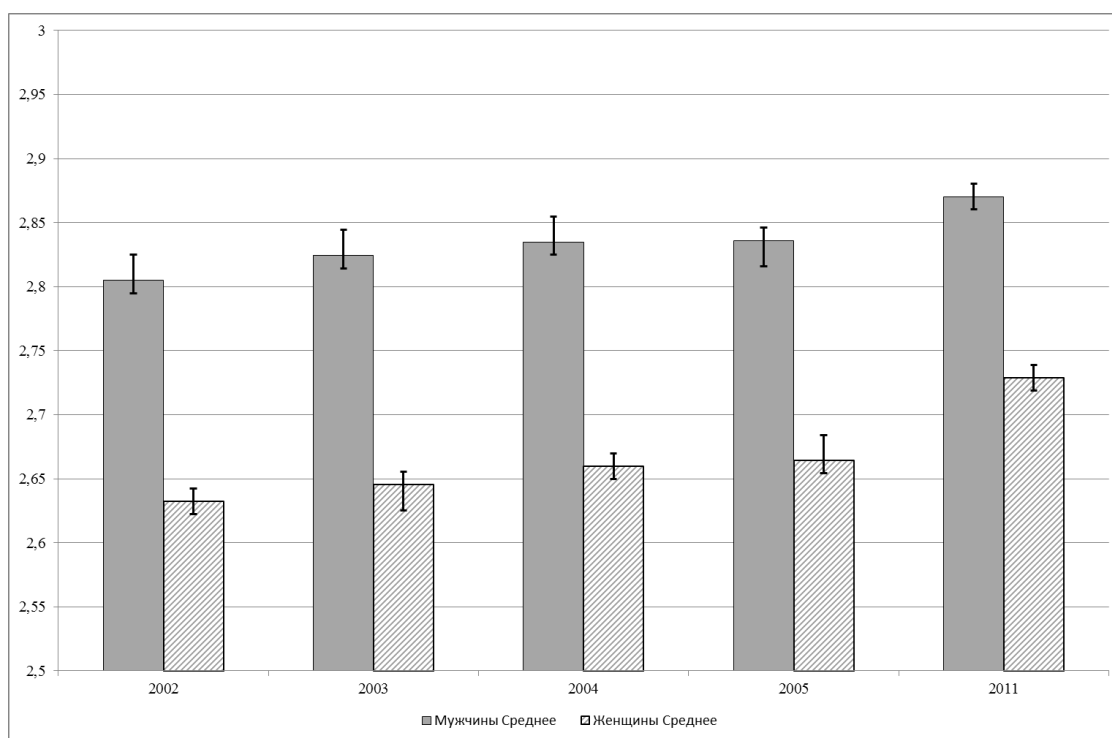


Рис. 5. Средние значения (и 95%-ные доверительные интервалы) показателя внутреннего ЛК по полу, РМЭЗ ВШЭ, 2002–2005 и 2011 гг.

На протяжении рассматриваемого периода средние уровни «интернальности» не превышали 2,9 по 4-балльной шкале среди мужчин и 2,75 среди женщин, причем подобные значения отмечались только в самом последнем 2011 г., тогда как в 2002–2005 гг. они были намного ниже как среди мужчин, так и среди женщин.

Как уже отмечалось, наибольшую склонность к внутреннему ЛК демонстрируют молодые (15–19 и 20–24 лет) и с возрастом она последовательно убывает (рис. 6). В группе 60+ уровень внутреннего ЛК в 2000-е годы составлял около 2,5, в то время как среди молодежи – почти 2,9 балла. При этом нельзя не заметить постепенного устойчивого нарастания склонности к внутреннему ЛК во времени, захватившего все возрастные группы.

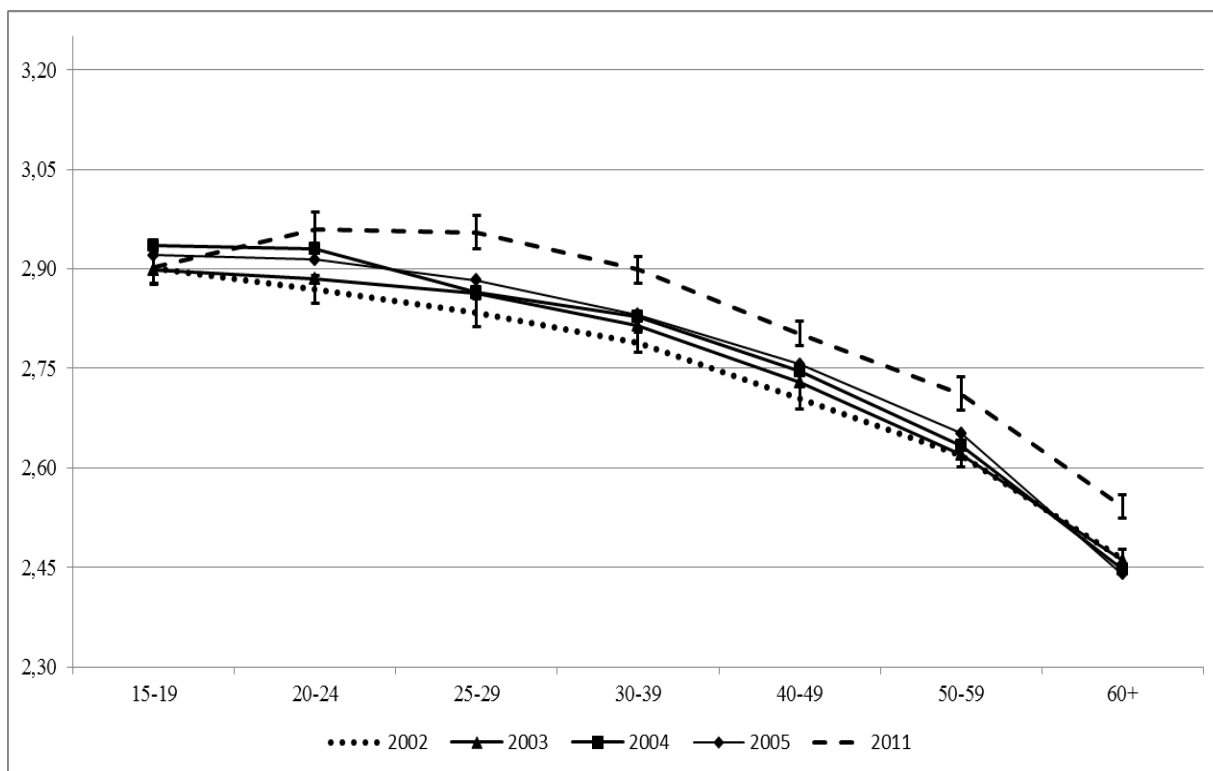


Рис. 6. Средние значения показателя внутреннего ЛК по возрасту и 95%-ные доверительные интервалы для средних в 2002 и 2011 гг., РМЭЗ ВШЭ, 2002–2005 и 2011 гг.

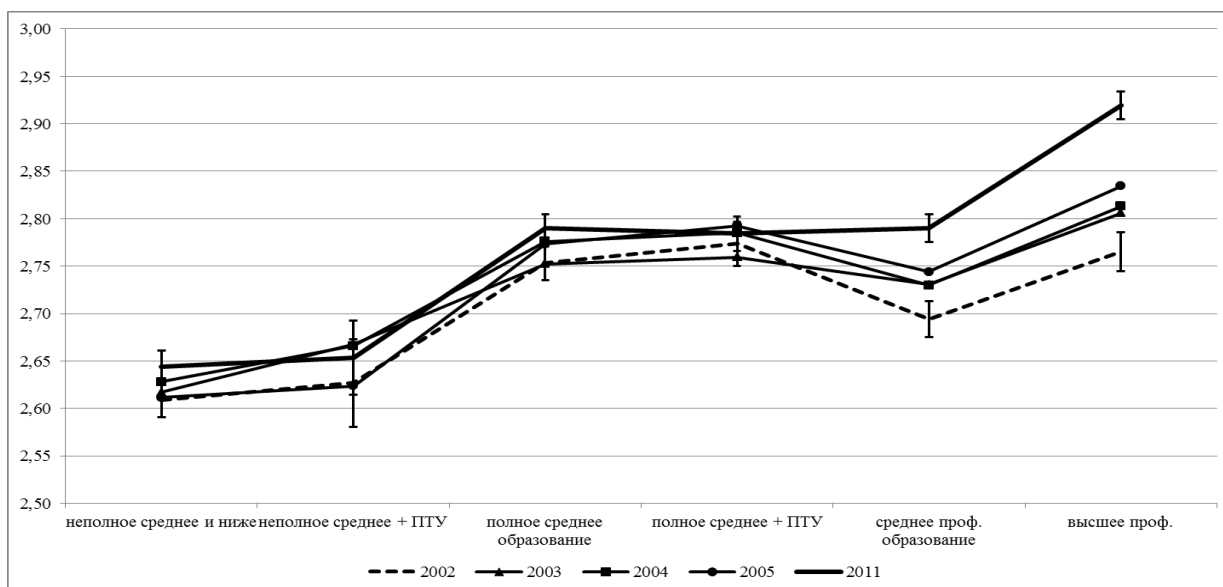


Рис. 7. Средние значения показателя внутреннего ЛК по уровню образования и 95% доверительные интервалы для средних в 2002 и 2011 гг., РМЭЗ ВШЭ, 2002–2005 и 2011 гг.

Вполне ожидаемо, что на протяжении всего периода наблюдений наибольшая склонность к принятию внутренней ответственности за события своей жизни была характерна для обладателей высшего образования, а наименьшая – для тех, кто имел неполное среднее образование (рис. 7). В числе лидеров стабильно оказывались также

выпускники полной средней школы (как с ПТУ, так и без него), а среди тех, кто имел среднее профессиональное образование, внутренний ЛК, напротив, встречался реже всего. Исключением стал только 2011 г., когда среднее значение показателя внутреннего ЛК среди обладателей среднего профессионального образования поднялось до 2,8 балла.

Состояние в браке значимо чаще связано с наличием внутреннего ЛК (см. табл. П4 Приложения), и именно среди состоящих в браке наблюдалась наиболее выраженная повышательная динамика «интернальности». Склонность к внутреннему ЛК оказывается также выше у обладателей хорошего здоровья (табл. П5 Приложения), при этом в течение 2002–2005 гг. оценки практически не менялись, и лишь в 2011 г. был зафиксирован статистически значимый рост.

В табл. П6–П8 Приложения представлено распределение индекса ЛК в зависимости от статуса индивидов на рынке труда, их профессиональной и отраслевой принадлежности. У занятых он значимо выше, чем у безработных и экономически неактивных. Заметны и профессионально-отраслевые различия. Руководители и специалисты высшего уровня квалификации демонстрируют большую склонность к принятию собственной ответственности за происходящие события, в то время как неквалифицированным рабочим это присуще в наименьшей степени. Представители остальных профессий занимают промежуточное положение между этими полюсами, чаще всего незначимо отличаясь друг от друга. Наибольшие значения индекса ЛК наблюдаются среди занятых в строительстве, наименьшие – среди работников сельского хозяйства.

Выявленные различия воспроизводятся и при рассмотрении линейных регрессионных моделей с индексом ЛК как зависимой переменной, которые оценивались на данных за 2005 и 2011 гг. для всех респондентов и отдельно для занятых (табл. 5). Набор контролируемых характеристик был аналогичен тому, что присутствовал в моделях для параметров БП.

При прочих равных условиях внутренний ЛК оказывается более характерен для мужчин, тех, кто состоит в браке, молодых (15–24 лет), имеющих высшее или среднее профессиональное образование, для занятых, а также руководителей и специалистов высшего уровня квалификации.

Таблица 5. Коэффициенты линейных регрессионных моделей параметров ЛК, РМЭЗ ВШЭ, 2005, 2011 и пул

Переменные	Все население			Занятые		
	ЛК 2005	ЛК 2011	ЛК 2005+2011 (пул)	ЛК 2005	ЛК 2011	ЛК 2005+2011 (пул)
Пол (1 – женщины)	-0.118***	-0.092***	-0.102***	-0.182***	-0.149***	-0.160***
Состояние в браке (1 – да)	0.078***	0.108***	0.098***	0.046***	0.082***	0.069***
Возрастные группы						
15–19	0.221***	0.232***	0.234***	0.102**	0.132***	0.123***
20–24	0.091***	0.088***	0.090***	0.077***	0.050***	0.059***
25–29	База			База		
30–39	-0.069***	-0.067***	-0.069***	-0.049***	-0.065***	-0.060***

Переменные	Все население			Занятые		
	ЛК 2005	ЛК 2011	ЛК 2005+2011 (пул)	ЛК 2005	ЛК 2011	ЛК 2005+2011 (пул)
40–49	–0.139***	–0.156***	–0.150***	–0.123***	–0.141***	–0.135***
50–59	–0.206***	–0.202***	–0.203***	–0.184***	–0.185***	–0.185***
60+	–0.282***	–0.240***	–0.253***	–0.253***	–0.213***	–0.224***
Уровень образования						
неполное среднее и ниже	–0.083***	–0.106***	–0.098***	–0.061**	–0.042**	–0.050**
неполное среднее + ПТУ	–0.103***	–0.101***	–0.103***	–0.092**	–0.081**	–0.083***
полное среднее образование	База			База		
полное среднее + ПТУ	–0.020	–0.032**	–0.028**	–0.001	–0.001	–0.000
среднее проф. образование	0.030**	0.043***	0.038***	0.029	0.057***	0.047***
высшее проф.	0.104***	0.118***	0.114***	0.091***	0.102***	0.099***
Наличие детей до 18 лет	0.019*	0.019**	0.020**	0.010	0.003	0.006
Тип поселения	Контролируется					
Статус на рынке труда						
занятые	База			–	–	–
безработные	–0.077***	–0.194***	–0.148***	–	–	–
ЭНАН	–0.110***	–0.150***	–0.136***	–	–	–
Профессия						
руководители высш. и сред. звена	–	–	–	0.107***	0.110***	0.112***
специалисты высш. квалификации	–	–	–	База		
специалисты средн. квалификации; чиновники	–	–	–	0.018	–0.013	–0.002
служащие офисные	–	–	–	–0.005	–0.053*	–0.038
работники сферы торговли и услуг	–	–	–	–0.029	–0.071***	–0.056***
квалиф. работники сельского, хоз-ва	–	–	–	–0.141**	0.076	–0.005
квалиф. рабочие, занятые ручным трудом	–	–	–	–0.052**	–0.099***	–0.081***
квалиф. рабочие, использующие машины и механизмы	–	–	–	–0.050**	–0.072***	–0.063***
неквалиф. рабочие всех отраслей	–	–	–	–0.148***	–0.190***	–0.175***
Федеральные округа	Контролируются					
Год обследования						
2005	–	–	База	–	–	База
2011	–	–	0.049***	–	–	0.062***
Число наблюдений	9659	17064	26723	5180	9711	14891
R-квадрат	0.211	0.192	0.198	0.134	0.126	0.131

Насколько восприятие собственной ответственности за происходящие события устойчиво во времени? В табл. 6 мы приводим коэффициенты корреляции между значениями ЛК у одних и тех же индивидов за разные годы.

Таблица 6. Матрица корреляций индекса ЛК за 2002, 2005, 2011 гг., РМЭЗ ВШЭ¹³

Индекс ЛК	ЛК 2002	ЛК 2005	ЛК 2011
ЛК 2002	1		
ЛК 2005	0.3951*	1	
ЛК 2011	0.2422*	0.3274*	1

В качестве точек наблюдения были выбраны 2002 и 2005 гг. – начало и конец регулярного сбора информации о ЛК, а также 2011 г. – последний, когда она вообще собиралась. Как можно заметить, индекс ЛК не является стабильным во времени, но чем ближе точки наблюдения, тем сильнее корреляция. Так, наиболее высокая корреляция, приближающаяся к 0,4, наблюдается между оценками для 2002 и 2005 гг. Напомним, что, согласно представленным выше данным, средние значения индекса внутреннего ЛК в различных группах в этот период стояли практически на месте. Намного слабее связь между показателями 2005 и 2011 гг. (0,33). Наконец, самая слабая корреляция наблюдается между крайними точками – 2002 и 2011 гг. (менее 0,25).

Связано ли восприятие собственной ответственности за происходящие события с компонентами БП? В табл. 7 ниже представлены коэффициенты корреляции ЛК в 2011 г. с компонентами БП в 2016 г. у одних и тех же респондентов. Можно отметить, что по всем составляющим БП наблюдается значимая корреляция с ЛК. Наиболее сильная взаимосвязь интернальности ЛК наблюдается с открытостью новому опыту, эмоциональной стабильностью и добросовестностью: их значения колеблются вокруг отметки 0,2. Самая слабая корреляция отмечается у ЛК с доброжелательностью (менее 0,03) и экстраверсией (менее 0,1).

Таблица 7. Матрица корреляций индекса ЛК 2011 г. и БП за 2016 г., РМЭЗ ВШЭ¹⁴

Индекс ЛК	Открытость новому опыту, 2016	Добросовестность, 2016	Экстраверсия, 2016	Способность прийти к согласию с другими 2016	Невротизм, 2016
ЛК 2011	0.2125*	0.1877*	0.1043*	0.0292*	-0.2113*

Представленный анализ характеризует общие закономерности распределения некогнитивных навыков в различных группах российского населения и в целом согласуется с имеющейся исследовательской литературой.

5. Некогнитивные компоненты человеческого капитала и некоторые показатели жизненного успеха

В контексте экономических исследований нас в конечном счете интересуют не характеристики личности сами по себе, а то, в какой мере они ассоциируются с показателями жизненного успеха. В длинном перечне последних: заработная плата, обучение

¹³ Все отмеченные «*» значения статистически значимы на уровне 0,01.

¹⁴ См. предыдущую сноску.

и переобучение, профессиональная карьера, удовлетворенность работой, а также различные субъективные оценки собственного положения.

В табл. 8 представлены коэффициенты корреляции компонентов БП с заработной платой¹⁵, удовлетворенностью жизнью¹⁶, а также самооценками материального положения¹⁷, располагаемой власти¹⁸ и уважения, испытываемого по отношению к себе со стороны других¹⁹.

Все оценки статистически значимы на уровне 0,01. При этом заработная плата демонстрирует наиболее тесную связь с открытостью новому опыту (0,184), что в целом согласуется с выводами из существующей исследовательской литературы. Высокая корреляция отмечается также для заработной платы и добросовестности и заработной платы и эмоциональной стабильности (как обратной стороне невротизма). Соответствующие значения близки по модулю и составляют около 0,15. Корреляция с экстраверсией и способностью прийти к согласию с другими также значима и составляет 0,02 и 0,05 соответственно.

Таблица 8. Матрица корреляций компонент БП с показателями жизненного успеха, РМЭЗ ВШЭ, 2016 г.

Классификация БП	Заработная плата	Удовлетворенность жизнью	Самооценка материального положения	Самооценка власти	Самооценка уважения
Открытость новому опыту	0.1842*	0.1984*	0.1727*	0.1533*	0.2236*
Добросовестность	0.1497*	0.1795*	0.1562*	0.1569*	0.2444*
Экстраверсия	0.0232	0.1504*	0.1197*	0.1101*	0.1332*
Способность прийти к согласию с другими	0.0543*	0.1521*	0.1174*	0.0749*	0.1743*
Невротизм	-0.1527*	-0.2387*	-0.1100*	-0.1490*	-0.1689*

Удовлетворенность жизнью в наибольшей степени связана с эмоциональной стабильностью (значение по модулю 0,24), открытостью новому опыту (0,198) и добро-

¹⁵ Использовались значения ответов на вопрос J10 анкеты РМЭЗ ВШЭ «Сколько денег в течение последних 30 дней Вы получили по основному месту работы после вычета налогов и отчислений? Если всё или часть денег Вы получили в иностранной валюте, переведите валюту в рубли и назовите, пожалуйста, общую сумму».

¹⁶ Использовались значения ответов на вопрос J65 анкеты РМЭЗ ВШЭ «Насколько Вы удовлетворены своей жизнью в целом в настоящее время?», при этом ответы были перекодированы таким образом, чтобы «1» обозначало «Совсем не удовлетворены», а «4» – «Полностью удовлетворены».

¹⁷ Использовались значения ответов на вопрос J62 анкеты РМЭЗ ВШЭ «Представьте себе, пожалуйста, лестницу из 9 ступеней, где на нижней, первой ступени, стоят нищие, а на высшей, девятой – богатые. На какой из девяти ступеней находитесь сегодня Вы лично?».

¹⁸ Использовались значения ответов на вопрос J63 анкеты РМЭЗ ВШЭ «А теперь представьте себе, пожалуйста, лестницу из 9 ступеней, где на нижней ступени стоят совсем бесправные, а на высшей – те, у кого большая власть. На какой из девяти ступеней находитесь сегодня Вы лично?».

¹⁹ Использовались значения ответов на вопрос J64 анкеты РМЭЗ ВШЭ – ещё одна лестница из 9 ступеней, где на нижней ступени находятся люди, которых совсем не уважают, а на высшей – те, кого очень уважают. На какой из девяти ступеней находитесь сегодня Вы лично?

совестностью (0,179). Коэффициент корреляции с экстраверсией и способностью прийти к согласию с другими составляет около 0,15.

Подобно заработной плате, самооценка своего материального положения сильнее всего коррелирует с открытостью новому опыту (0,17), однако значимая связь наблюдается у нее и с добросовестностью (0,16). Корреляция с другими некогнитивными навыками из БП слабее и не превышает 0,12.

Самооценка располагаемой власти также значимо коррелирует с добросовестностью (0,16), открытостью новому опыту (0,15) и эмоциональной стабильностью (0,15 по модулю). Корреляция с экстраверсией и доброжелательностью слабее – 0,11 и 0,075 соответственно.

Самооценка уважения, испытываемого по отношению к себе со стороны других, оказывается положительно связана с добросовестностью (0,24) и открытостью новому опыту (0,22). Ниже корреляция со способностью прийти к согласию с другими и эмоциональной стабильностью – около 0,17, и еще ниже с экстраверсией – 0,13.

На рис. 8 представлены уровни некогнитивных навыков из БП в зависимости от ответа на вопрос, учился ли респондент на профессиональных курсах, курсах повышения квалификации или любых других курсах, включая курсы иностранных языков, в течение предыдущего года²⁰. Все различия между группами являются статистически значимыми.

Как показывает этот рисунок, у тех, кто проходил обучение, лучше обстоят дела с открытостью новому опыту, добросовестностью, экстраверсией и способностью прийти к согласию с другими. Напротив, невротизм явно выше у тех, кто не учился.

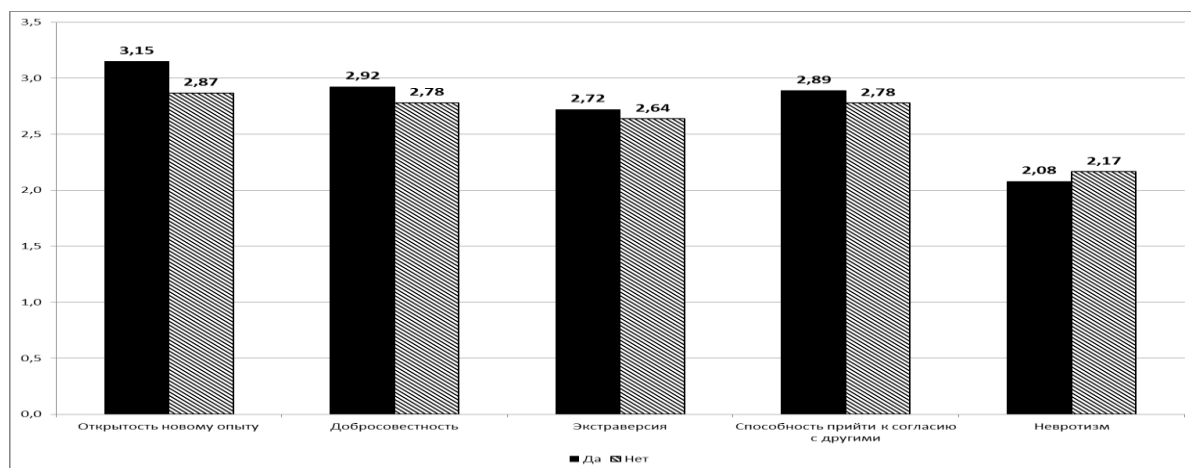


Рис. 8. Распределение средних значений компонент БП в зависимости от ответа на вопрос, учился ли респондент на различных курсах в течение последнего года, РМЭЗ ВШЭ, 2016 г.

Сходная картина возникает при анализе зависимости компонентов БП от наличия/отсутствия у респондентов намерения продолжать образование в течение ближай-

²⁰ Использовался вопрос J72.11 «В течение последних 12 месяцев Вы учились или учитесь на профессиональных курсах, курсах повышения квалификации или любых других курсах, включая курсы иностранных языков, обучение на рабочем месте?».

ших трех лет (на курсах, в техникуме, вузе, аспирантуре или докторантуре) (рис. 9)²¹. Те, кто планирует это делать, в большей степени открыты новому опыту, демонстрируют более выраженную экстраверсию и доброжелательность. У них также ниже уровень невротизма. Единственный пример, где соотношение оказывается в пользу тех, кто не собирается учиться, – добросовестность, но различия невелики.

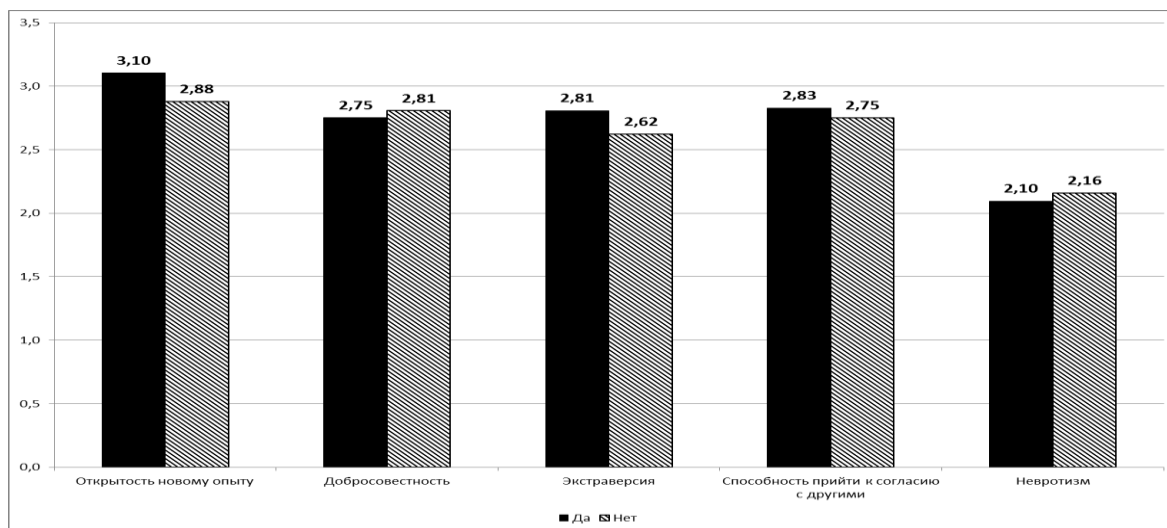


Рис. 9. Распределение средних значений компонент БП в зависимости от ответа на вопрос, собирается ли респондент продолжить образование в течение ближайших трех лет, РМЭЗ ВШЭ, 2016 г.

В табл. 9 представлены коэффициенты корреляции ЛК с показателями жизненного успеха для крайних временных точек – 2002 и 2011 гг.

Таблица 9. Матрица корреляций индекса ЛК с показателями жизненного успеха, РМЭЗ ВШЭ, 2002 и 2011 гг.

Индекс ЛК	Заработная плата	Удовлетворенность жизнью	Самооценка материального положения	Самооценка власти	Самооценка уважения
ЛК 2002	0,1282*	0,3181*	0,3167*	0,2949*	0,1643*
ЛК 2011	0,1887*	0,3468*	0,2897*	0,2778*	0,2230*

В 2002 г. внутренний ЛК сильнее всего коррелировал с удовлетворенностью жизнью (0,32), самооценкой материального положения (0,32) и самооценкой располагаемой власти (0,29), то есть с характеристиками субъективного восприятия своего положения. Связь «интернальности» с «объективным» показателем жизненного успеха – заработной платой – была самой слабой (0,13). В 2011 г. в восприятии респондентами своего положения произошли определенные сдвиги. Иерархия тесноты связей осталась прежней, но коэффициенты корреляции с удовлетворенностью жизнью, заработной платой и самооценкой уважения заметно увеличились.

²¹ Использовался вопрос J72.151 «Собираетесь ли Вы продолжить образование на курсах, в техникуме, вузе в течение ближайших трех лет?».

Рисунки 10 и 11 представляют результаты анализа взаимосвязи между внутренним locus контроля и фактом прохождения переобучения, и намерением продолжить обучение, соответственно.

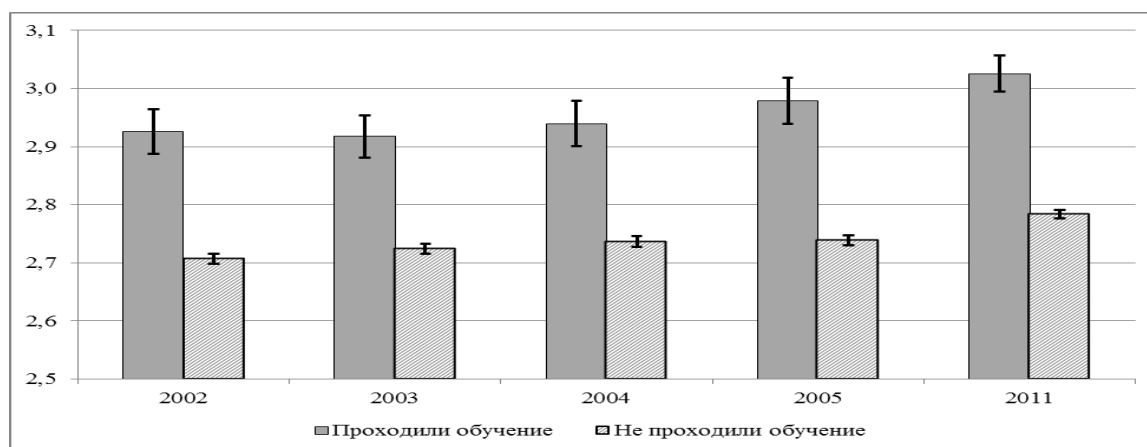


Рис. 10. Распределение средних значений ЛК в зависимости от ответа на вопрос, учился ли респондент на различных курсах в течение последнего года, РМЭЗ ВШЭ, 2002–2005 и 2011 гг.

Налицо явно выраженные различия: тем, кто проходил обучение или собирается его продолжить, более свойственен внутренний тип ЛК. Анализ распределения лагированного ЛК, позволяющий сравнить средние значения индекса до прохождения обучения, также показывает более высокий индекс «интернальности» у тех, кто в дальнейшем совершал инвестиции в свой человеческий капитал. Это согласуется с представленными выше результатами, согласно которым восприятие собственной ответственности за происходящие события выражается в более высокой активности в самых разных сферах – от обучения и трудовой деятельности до заботы о собственном здоровье.

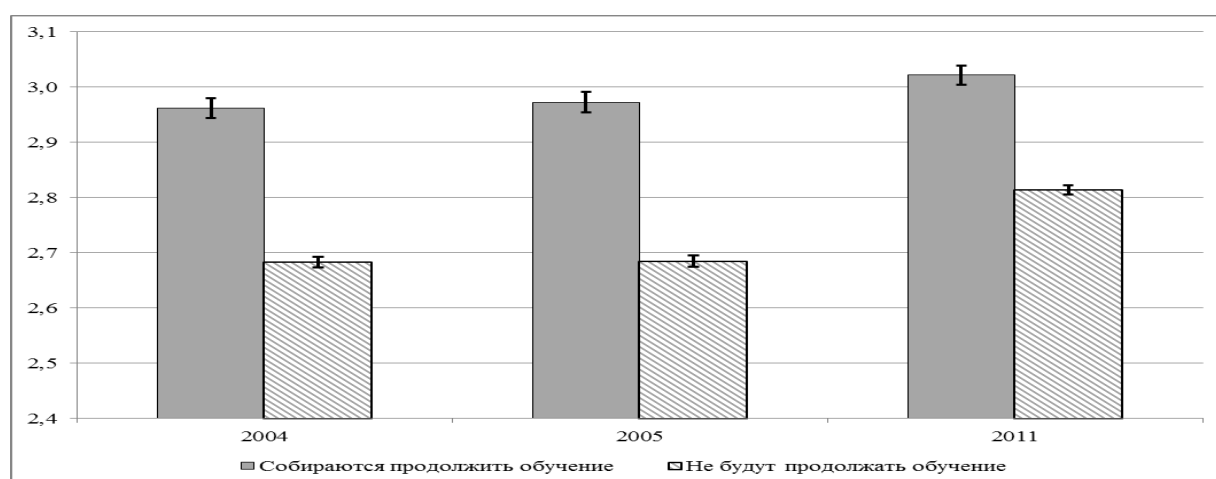


Рис. 11. Распределение средних значений ЛК в зависимости от ответа на вопрос, собирается ли респондент продолжить образование в течение ближайших трех лет, РМЭЗ ВШЭ, 2004–2005 и 2011 гг.²²

²² В 2002–2003 гг. вопрос не задавался.

Представленный дескриптивный анализ показывает, что некогнитивные характеристики российского человеческого капитала, вне зависимости от инструмента их измерения – с помощью классификации БП или ЛК – значимо связаны с показателями жизненного успеха и ориентацией на достижения, что согласуется с результатами зарубежных эмпирических исследований.

6. Заключение

В настоящей работе предпринята первая попытка нарисовать карту некогнитивных навыков населения России на основе различных индикаторов, в разные годы присутствовавших в анкете РМЭЗ ВШЭ. Каждый показатель обладает своими ограничениями, не все из них позволяют отслеживать изменения во времени, не все присутствуют в более поздних волнах. Тем не менее в первом приближении они дают возможность составить общую картину дифференциации некогнитивных навыков по различным группам российского населения.

Подводя итоги, важно отметить, что наш дескриптивный анализ оказывается полностью лежащим в русле зарубежной литературы по данной тематике. Высокие уровни некогнитивных навыков оказываются характерны для обладателей высшего образования, тех, у кого есть работа, руководителей и специалистов высшего уровня квалификации. Также заметны отчетливые возрастные различия.

Отдельный исследовательский вопрос касается того, как разные индикаторы некогнитивных навыков связаны между собой. Их использование позволяет взглянуть на проблему через разные «линзы», которые дают в целом сходные, но не идентичные картины. Факторы выявленных различий, а также причинно-следственный анализ влияния некогнитивных навыков на различные аспекты экономического и социального поведения являются важными темами для будущих исследований.

Библиография

- Гимпельсон В.Е. (1995) Уволенные работники на рынке труда: влияние локуса контроля на восстановление занятости // Социологический журнал. Т. 0. № 2. С. 123–140.
- Звоновский В., Мацкевич М. (2009) Локализация ответственности как фактор социального поведения // Социологические исследования. № 3 (Март). С. 45–57.
- Кондаков И.М., Нилопец М.Н. (1995) Экспериментальное исследование структуры и личностного контекста локуса контроля // Психологический журнал. Т. 16. № 1. С. 43–51.
- Рожкова К.В. (2019) Отдача от некогнитивных характеристик на российском рынке труда // Вопросы экономики. 2019. № 11. С. 81–107.
- Almagor M., Tellegen A., Waller N.G. (1995) The Big Seven model: A cross-cultural replication and further exploration of the basic dimensions of natural language trait descriptors // *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 69. No. 2. P. 300–307.
- Almlund M., Duckworth A.L., Heckman J., Kautz T. (2011) Personality psychology and economics // *Handbook of the Economics of Education* / E.A. Hanushek (ed.). Vol. 4. Amsterdam: Elsevier. P. 1–181.
- Andrisani P.J., Nestel G. (1976) Internal-external control as contributors to and outcomes of work experience // *Journal of Applied Psychology*. Vol. 61. No. 2. P. 156–165.
- Avtgis T.A. (1998) Locus of control and persuasion, social influence, and conformity: A metaanalytic review // *Psychological Reports*. Vol. 83. No. 3. P. 899–903. DOI: <http://dx.doi.org/10.2466/pr0.1998.83.3.899>
- Ayhan S.H., Gatskova K., Lehmann H. (2019) The impact of non-cognitive skills and risk preferences on rural-to-urban migration in Ukraine // *Journal of Comparative Economics*. (in press) DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jce.2019.09.001>
- Barrick M.R., Mount M.K. (1991) The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis // *Personnel Psychology*. Vol. 44. No. 1. P. 1–26.
- Becker B.E., Krzystoftak F.J. (1982) The Influence of Labor Market Discrimination on Locus of Control // *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 21. P. 60–70.
- Borghans L., Meijers H., ter Weel B. (2006) The Role of Noncognitive Skills in Explaining Cognitive Test Scores: IZA Discussion Paper Series. IZA DP No. 2429.
- Bowles S., Gintis H., Osborne M. (2001) The Determinants of Earnings: A Behavioral Approach // *Journal of Economic Literature*. Vol. XXXIX (December). P. 1137–1176.

- Caliendo M., Cobb-Clark D.A., Hennecke J., Uhlendorff A. (2016) Job Search, Locus of Control, and Internal Migration // SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research. No. 818.
- Caliendo M., Cobb-Clark D.A., Uhlendorff A. (2015). Locus of Control and Job Search Strategies // *Review of Economics and Statistics*. Vol. 97. P. 88–103.
- Caliendo M., Fossen F., Kritikos A. (2014) Personality Characteristics and the Decision to Become and Stay Self-employed // *Small Business Economics*. Vol. 42. P. 787–814.
- Cattell R.B. (1949) The sixteen personality factor questionnaire. Institute for Personality and Ability Testing.
- Cobb-Clark D. (2014) Locus of Control and the Labor Market: IZA DP No. 8678. November.
- Cobb-Clark D.A., Kassenboehmer S.C., Schurer S. (2014) Healthy Habits: The Connection between Diet, Exercise, and the Locus of Control // *Journal of Economic Behavior and Organization*. Vol. 98. P. 1–28.
- Cobb-Clark D.A., Schurer S. (2013) Two Economists' Musing on the Stability of Locus of Control // *Economic Journal*. Vol. 123. P. F358–F400.
- Cobb-Clark D.A., Tan M. (2011) Noncognitive skills, occupational attainment, and relative wages // *Labour Economics*. Vol. 18. No. 1. P. 1–13.
- Coleman M., DeLeire T. (2003) An Economic Model of Locus of Control and the Human Capital Investment Decision // *Journal of Human Resources*. Vol 38. No 3. P. 701–721.
- Costa P.T. Jr., McCrae R.R. (1992) NEO PI-R professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Cunha F., Heckman J. (2007) The technology of skill formation // *American Economic Review*. Vol. 97. No. 2. P. 31–47.
- Cunha F., Heckman J. (2008) Formulating, Identifying and Estimating the Technology of Cognitive and Noncognitive Skill Formation // *Journal of Human Resources*. 2008. Vol. 43. No. 4. P. 738–782.
- Della Porta D., Keating M. (eds). (2008) *Approaches and Methodologies in the Social Sciences. A Pluralist Perspective*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Dohmen T., Falk A., Golsteyn B.H.H., Huffman D., Sunde U. (2017) Risk attitudes across the life course // *The Economic Journal*. Vol. 127 (October). P. F95–F116. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/eoj.12322>
- Eysenck H.J., Eysenck S.B.G. (1994) *Manual for the Eysenck Personality Questionnaire*. San Diego, CA: EdITS.
- Fletcher J.M. (2013) The effects of personality traits on adult labor market outcomes: Evidence from siblings // *Journal of Economic Behavior & Organization*. Vol. 89. P. 122–135.

- Garcia M. Inequalities at the starting gate. Cognitive and Noncognitive Skills Gaps between 2010–2011 Kindergarten Classmates. Economic Policy Institute Report. Washington, DC, 2015.
- Heckman J., Carneiro P. (2003) Human Capital Policy: NBER Working Paper Series. No. 9495.
- Heckman J., Stixrud J., Urzua S. (2006) The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior // *Journal of Labor economics*. Vol. 24. No. 3. P. 411–482.
- Heywood J.S., Jirjahn U., Struewing C. (2016) Locus of Control and Performance Appraisal // *University of Trier Research Papers in Economics*. No. 3/16.
- Jobs of Tomorrow. Mapping Opportunity in the New Economy (2020) World Economic Forum. <http://www3.weforum.org/docs/WEF_Jobs_of_Tomorrow_2020.pdf>
- John O.P., Srivastava S. (1999) The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives // *Handbook of personality: Theory and research* / L.A. Pervin, O.P. John (eds). Vol. 2. P. 102–138. N. Y.: Guilford Press.
- Kautz T., Heckman J.J., Diris R., ter Weel B., Borghans L. (2014) *Fostering and Measuring Skills: Improving Cognitive and Non-Cognitive Skills to Promote Lifetime Success*. Directorate for Education and Skills. OECD: Centre for Educational Research and Innovation (CERI).
- Lang F.R., John D., Lüdtke O., Schupp J., Wagner G.G. (2011) Short assessment of the Big Five: Robust across survey methods except telephone interviewing // *Behavior research methods*. Vol. 43. No. 2. P. 548–567.
- Linz S.J., Semykina A. (2005) *Attitudes and Performance: An Analysis of Russian Workers*: William Davidson Institute Working Paper No 758. March.
- Linz S.J., Semykina A. (2007) Gender differences in personality and earnings: Evidence from Russia // *Journal of Economic Psychology*. Vol. 28. No. 3. P. 387–410.
- Linz S.J., Semykina A. (2008) Attitudes and performance: An analysis of Russian workers // *The Journal of Socio Economics*. Vol. 37. No. 2. P. 694–717.
- Linz S.J., Semykina A. (2010) Analyzing the Gender Pay Gap in Transition Economies: How Much Does Personality Matter? // *Human Relations*. Vol. 63. No. 4. P. 447–469.
- Maksimova M.A. (2019) The return to non-cognitive skills on the Russian labor market // *Applied Econometrics*. Vol. 53. P. 55–72.
- McCrae R.R. (2002) NEO-PI-R data from 36 cultures: Further intercultural comparisons // *The Five-Factor model of personality across cultures* / R.R. McCrae, J. Alik (eds). N. Y.: Kluwer Academic Publisher. P. 105–125. DOI: https://doi.org/10.1007/978-1-4615-0763-5_6
- McGee A. (2015) How the Perception of Control Influences Unemployed Job Search // *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 68. P. 184–211.

- Mendolia S., Walker I. (2014) The Effect of Noncognitive Traits on Subject Choice and Performance in High School: Evidence from an English Cohort // *Economics of Education Review*. Vol. 43. P. 47–65.
- Mount M.K., Barrick M.R., Stewart G.L. (1998) Five-Factor Model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions // *Human Performance*. Vol. 11. P. 145–165.
- Nikolaou D. (2012) Direct and Indirect Effects of Noncognitive Skills on the Gender Wage Gap. The Ohio State University, 2012.
<https://economics.osu.edu/sites/economics.osu.edu/files/OccupationalChoiceNCWageGap_Nikolaou.pdf>
- Novikova I.A., Vorobyeva A.A. (2017) Big Five Factors and academic achievement in Russian students // *Psychology in Russia: State of the Art*. Vol. 10. No. 4. P. 93–106.
- Nyhus E., Pons E. (2005) The effect of personality on earnings // *Journal of Economic Psychology*. Vol. 26. P. 363–384.
- Pierre G., Sanchez-Puerta M.-L., Valerio A., Rajadel T. (2014). *STEP Skills Measurement Surveys: Innovative Tools for Assessing Skills*. Washington, DC: World Bank.
- Schmidt F.L., Hunter J. (2004) General mental ability in the world of work: Occupational attainment and job performance // *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 86. No 1. P. 162–173.
- Schmitt D.P., Allik J., McCrae R.R., Benet-Martínez V. (2007) The geographic distribution of Big Five personality traits patterns and profiles of human self-description across 56 nations // *Journal of cross-cultural psychology*. Vol. 38. No 2. P. 173–212.

Приложение

Индикаторы некогнитивных навыков и их распределение в различных группах населения России согласно РМЭЗ ВШЭ

Таблица III. Процедура отнесения вопросов блока анкеты РМЭЗ ВШЭ 2016–2018 гг. к некогнитивным характеристикам классификации БП

<p>Люди отличаются друг от друга. Отвечая на следующие вопросы, сравнивайте себя с другими людьми. Мы понимаем, что некоторые вопросы могут казаться похожими, но на самом деле, они разные. Не думайте долго, а дайте первый ответ, который приходит Вам в голову. Здесь нет правильных или неправильных ответов.</p>	
<p>Вам приходят в голову идеи, до которых другие не додумались раньше? (j445.3) Вам очень интересно узнавать что-то новое? (j445.11) Вы получаете удовольствие от красивого, например, природы, искусства и музыки? (j445.14)</p>	Открытость новому опыту
<p>Выполняя какое-то задание, Вы очень аккуратны? (j445.2) Вы заканчиваете то, что начали? (j445.6) Вы очень усердно трудитесь? Например, Вы продолжаете работать, когда другие делают перерыв? (j445.8) *Вам больше нравится расслабляться, чем усердно трудиться? (j445.12) Вам нравится работать над задачами, выполнение которых требует очень длительного времени – как минимум нескольких месяцев? (j445.13) Вы работаете очень хорошо и быстро? (j445.17) Вы тщательно всё обдумываете перед принятием важного решения? (j445.21)</p>	Добросовестность
<p>Вы разговорчивы? (j445.1) *Вы предпочитаете держать свое мнение при себе? (j445.4) Вы открыты и общительны, например, Вы очень легко заводите друзей? (j445.20)</p>	Экстраверсия
<p>Вы легко прощаете других людей? (j445.9) Вы очень вежливы с другими людьми? (j445.16) Вы щедро делитесь с другими людьми своим временем и деньгами? (j445.19) Вы обращаетесь за помощью, когда не понимаете чего-то? (j445.23)</p>	Способность прийти к согласию с другими
<p>*Вы спокойны в стрессовых ситуациях? (j445.5) Люди используют Вас в своих интересах (j445.7) Вы склонны к беспокойству (j445.10) * Вы задумываетесь о том, как Ваши поступки повлияют на Ваше будущее? (j445.15) Вас легко заставить нервничать? (j445.18) Люди не очень хорошо к Вам относятся? (j445.22) Вы задумываетесь о том, как Ваши поступки повлияют на других? (j445.24)</p>	Невротизм

Примечание. Схема воспроизводится по (Ayhan et al., 2019).

Таблица П2. Средние значения показателей некогнитивных навыков российского населения в 2016 г., РМЭЗ ВШЭ, классификация БП

Группы населения	Открытость новому опыту		Добросовестность		Экстраверсия		Способность прийти к согласию с другими		Невротизм		
	Среднее	СО ²³	Среднее	СО	Среднее	СО	Среднее	СО	Среднее	СО	
Пол											
Мужчины	2,85	0,01	2,74	0,01	2,55	0,01	2,69	0,01	2,11	0,01	
Женщины	2,90	0,01	2,82	0,01	2,71	0,01	2,85	0,01	2,20	0,00	
Возраст											
15–19	2,99	0,02	2,57	0,02	2,81	0,02	2,76	0,02	2,13	0,01	
20–24	3,01	0,02	2,72	0,01	2,73	0,02	2,76	0,02	2,11	0,01	
25–29	3,00	0,02	2,82	0,01	2,71	0,02	2,79	0,01	2,11	0,01	
30–39	2,95	0,01	2,83	0,01	2,67	0,01	2,74	0,01	2,12	0,01	
40–49	2,91	0,01	2,85	0,01	2,61	0,01	2,75	0,01	2,15	0,01	
50–59	2,82	0,01	2,84	0,01	2,57	0,01	2,78	0,01	2,18	0,01	
60+	2,72	0,01	2,74	0,01	2,57	0,01	2,84	0,01	2,23	0,01	
Уровни образования											
неполное среднее и ниже	2,68	0,01	2,58	0,01	2,65	0,01	2,73	0,01	2,23	0,01	
неполное среднее + ПТУ	2,68	0,03	2,69	0,03	2,55	0,03	2,69	0,03	2,21	0,02	
полное среднее образование	2,82	0,01	2,74	0,01	2,61	0,01	2,76	0,01	2,18	0,01	
полное среднее + ПТУ	2,79	0,01	2,77	0,01	2,59	0,01	2,72	0,01	2,19	0,01	
среднее проф. образование	2,90	0,01	2,84	0,01	2,65	0,01	2,82	0,01	2,16	0,01	
высшее проф.	3,08	0,01	2,91	0,01	2,68	0,01	2,84	0,01	2,09	0,01	

²³ Здесь и далее СО обозначает стандартную ошибку.

Группы населения	Открытость новому опыту		Добросовестность		Экстраверсия		Способность прийти к согласию с другими		Невротизм	
	Среднее	СО	Среднее	СО	Среднее	СО	Среднее	СО	Среднее	СО
Тип населенного пункта										
областной центр	2,94	0,01	2,79	0,01	2,67	0,01	2,78	0,01	2,15	0,01
город	2,90	0,01	2,80	0,01	2,63	0,01	2,76	0,01	2,14	0,01
ПГТ + село	2,74	0,01	2,75	0,01	2,60	0,01	2,75	0,01	2,18	0,01
столица	3,01	0,01	2,82	0,01	2,69	0,02	2,93	0,01	2,17	0,01
Состояние в браке										
да	2,89	0,01	2,83	0,00	2,63	0,01	2,76	0,01	2,14	0,00
нет	2,86	0,01	2,71	0,01	2,65	0,01	2,81	0,01	2,19	0,01
Субъективная оценка здоровья										
плохое	2,83	0,01	2,75	0,01	2,64	0,01	2,81	0,01	2,22	0,01
хорошее	2,91	0,01	2,81	0,00	2,64	0,01	2,76	0,01	2,13	0,00
Статус на рынке труда										
Самозанятость	3,08	0,05	3,07	0,04	2,68	0,05	2,70	0,04	2,12	0,04
Неформальный наем	2,85	0,02	2,76	0,01	2,63	0,02	2,68	0,02	2,20	0,01
Формальная занятость	2,97	0,01	2,89	0,01	2,65	0,01	2,79	0,01	2,10	0,00
Безработица	2,89	0,03	2,68	0,03	2,70	0,03	2,75	0,03	2,26	0,02
Нерегулярная занятость	2,83	0,02	2,78	0,02	2,63	0,02	2,83	0,02	2,17	0,02
Экономическая неактивность	2,76	0,01	2,66	0,01	2,62	0,01	2,79	0,01	2,23	0,01
Профессиональные группы										
законодатели; крупные чиновники; руководители высш. и сред. звена	3,20	0,02	3,05	0,02	2,78	0,03	2,82	0,02	2,03	0,02
специалисты высшего уровня квалификации	3,13	0,01	2,97	0,01	2,70	0,02	2,86	0,01	2,07	0,01
специалисты среднего уровня квалификации; чиновники	3,04	0,01	2,91	0,01	2,69	0,02	2,80	0,01	2,10	0,01

	Открытость новому опыту		Добросовест- ность		Экстраверсия		Способность прийти к согла- сию с другими		Невротизм	
	Среднее	СО	Среднее	СО	Среднее	СО	Среднее	СО	Среднее	СО
служащие офис- ные и по обслу- живанию клиен- тов	2,97	0,03	2,88	0,02	2,74	0,03	2,84	0,02	2,14	0,02
работники сферы торговли и услуг	2,87	0,02	2,82	0,01	2,69	0,02	2,77	0,01	2,17	0,01
квалифициро- ванные работни- ки сельского, лесного хоз-ва и рыбоводства	2,93	0,18	3,04	0,15	2,60	0,14	2,53	0,18	2,03	0,14
квалифициро- ванные рабочие, занятые ручным трудом	2,89	0,02	2,84	0,01	2,54	0,02	2,68	0,02	2,10	0,01
квалифициро- ванные рабочие, использующие машины и меха- низмы	2,78	0,02	2,79	0,01	2,54	0,02	2,67	0,02	2,10	0,01
неквалифициро- ванные рабочие всех отраслей	2,65	0,03	2,73	0,02	2,53	0,03	2,70	0,02	2,23	0,02
Отрасли занятости										
Промышлен- ность	2,95	0,01	2,87	0,01	2,59	0,02	2,74	0,01	2,08	0,01
Строительство, транспорт, связь	2,94	0,02	2,87	0,01	2,61	0,02	2,73	0,01	2,08	0,01
Сельское хозяйство	2,72	0,03	2,77	0,02	2,48	0,03	2,63	0,03	2,13	0,02
Бюджетные отрасли	3,01	0,01	2,92	0,01	2,70	0,01	2,84	0,01	2,11	0,01
Торговля	2,95	0,01	2,84	0,01	2,68	0,01	2,77	0,01	2,15	0,01
Деловые услуги	3,09	0,03	2,93	0,02	2,71	0,03	2,85	0,02	2,10	0,02
Услуги населению	2,92	0,03	2,84	0,02	2,65	0,03	2,74	0,02	2,14	0,02
Другое	2,75	0,11	2,73	0,08	2,61	0,10	2,66	0,08	2,34	0,05

Таблица ПЗ. Распределение ответов на вопрос о возможности изменить свою жизнь к лучшему собственными усилиями, РМЭЗ ВШЭ, 2000 г.

Группы населения	Как Вы считаете, Вы сами можете что-то изменить в своей жизни к лучшему? (в %)	
	Да	Нет
Пол		
Мужчины	43,0	57,1
Женщины	29,8	70,3
Возраст		
15–19	62,6	37,4
20–24	63,8	36,2
25–29	63,3	36,7
30–39	49,9	50,2
40–49	32,7	67,3
50–59	17,9	82,2
60+	4,7	95,3
Уровни образования		
неполное среднее и ниже	23,3	76,7
неполное среднее + ПТУ	27,1	72,9
полное среднее образование	43,3	56,7
полное среднее + ПТУ	44,0	56,0
среднее проф. образование	35,3	64,7
высшее проф.	42,1	57,9
Тип населенного пункта		
областной центр	40,0	60,0
город	34,1	65,9
ПГТ + село	29,8	70,2
столица	47,4	52,6
Состояние в браке		
да	40,5	59,5
нет	46,0	54,0
Субъективная оценка здоровья		
плохое	30,1	70,0
хорошее	39,5	60,5
Статус на рынке труда		
Самозанятость	63,6	36,4
Неформальный наем	62,5	37,5
Формальная занятость	39,2	60,8
Безработица	59,5	40,5
Нерегулярная занятость	55,2	44,8
Экономическая неактивность	22,7	77,3

Группы населения	Как Вы считаете, Вы сами можете что-то изменить в своей жизни к лучшему? (в %)	
	Да	Нет
Профессиональная группа		
законодатели; крупные чиновники; руководители высшего и среднего звена	50,6	49,4
специалисты высшего уровня квалификации	42,1	57,9
специалисты среднего уровня квалификации; чиновники	39,6	60,4
служащие офисные и по обслуживанию клиентов	34,2	65,8
работники сферы торговли и услуг	47,6	52,4
квалифицированные работники сельского, лесного хоз-ва и рыбоводства	48,4	51,6
квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом	47,5	52,5
квалифицированные рабочие, использующие машины и механизмы	38,9	61,1
неквалифицированные рабочие всех отраслей	34,1	65,9
Отрасль занятости		
промышленность	42,3	57,7
строительство	46,3	53,7
транспорт и связь	36,3	63,7
сельское и лесное хозяйство	34,9	65,1
управление	44,8	55,2
бюджетные отрасли (здравоохранение, образование, культура, наука)	35,6	64,4
торговля и общественное питание	51,5	48,5
финансы, кредит, страхование, пенсионное обеспечение	48,9	51,1
ЖКХ	32,1	67,9

Таблица П4. Средние значения показателя внутреннего ЛК в зависимости от брачного статуса, РМЭЗ ВШЭ, 2002–2005 и 2011 гг.

Брачный статус	2002		2003		2004		2005		2011	
	Среднее	СО	Среднее	СО	Среднее	СО	Среднее	СО	Среднее	СО
Не состоят в браке	2,67	0,01	2,68	0,01	2,70	0,01	2,69	0,01	2,71	0,01
Состоят в браке	2,73	0,01	2,75	0,01	2,76	0,01	2,77	0,01	2,84	0,00

Таблица П5. Средние значения показателя внутреннего ЛК в зависимости от самооценки здоровья, РМЭЗ ВШЭ, 2002–2005 и 2011 гг.

Самооценка здоровья	2002		2003		2004		2005		2011	
	Среднее	СО	Среднее	СО	Среднее	СО	Среднее	СО	Среднее	СО
Хорошее здоровье	2,78	0,01	2,80	0,01	2,82	0,01	2,81	0,01	2,87	0,00
Плохое здоровье	2,61	0,01	2,61	0,01	2,61	0,01	2,61	0,01	2,65	0,01

Таблица П6. Средние значения показателя внутреннего ЛК в зависимости от статуса на рынке труда, РМЭЗ ВШЭ, 2002–2005 и 2011 гг.

Статус на рынке труда	2002		2003		2004		2005		2011	
	Среднее	СО	Среднее	СО	Среднее	СО	Среднее	СО	Среднее	СО
Самозанятость	2,86	0,03	2,86	0,03	2,94	0,04	3,01	0,03	3,06	0,03
Неформальный наем	2,78	0,02	2,80	0,02	2,83	0,02	2,84	0,02	2,84	0,01
Формальная занятость	2,77	0,01	2,80	0,01	2,83	0,01	2,81	0,01	2,91	0,00
Безработица	2,71	0,02	2,70	0,03	2,73	0,03	2,70	0,02	2,72	0,02
Нерегулярная занятость	2,75	0,02	2,74	0,02	2,75	0,02	2,73	0,02	2,76	0,02
Экономическая неактивность	2,61	0,01	2,61	0,01	2,52	0,01	2,52	0,01	2,63	0,01

Таблица П7. Средние значения показателя внутреннего ЛК по профессиональным группам, РМЭЗ ВШЭ, 2002–2005 и 2011 гг.

Профессии	2002		2003		2004		2005		2011	
	Среднее	СО	Среднее	СО	Среднее	СО	Среднее	СО	Среднее	СО
Руководители	2,89	0,02	2,94	0,02	2,96	0,02	2,98	0,02	3,10	0,02
Специалисты высшего уровня квалификации	2,79	0,01	2,82	0,01	2,83	0,01	2,85	0,01	2,96	0,01
Специалисты среднего уровня квалификации	2,77	0,01	2,82	0,01	2,83	0,01	2,87	0,01	2,94	0,01
Служащие офисные и по обслуживанию клиентов	2,70	0,02	2,79	0,02	2,80	0,02	2,79	0,02	2,86	0,02
Работники сферы торговли и услуг	2,77	0,02	2,77	0,02	2,82	0,02	2,81	0,02	2,84	0,01
Квалифицированные работники сельского, лесного хоз-ва и рыб-водства	2,76	0,07	2,84	0,08	2,84	0,08	2,74	0,05	3	0,07
Квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом	2,80	0,01	2,82	0,01	2,84	0,01	2,86	0,01	2,89	0,01
Квалифицированные рабочие, использующие машины и механизмы	2,80	0,01	2,82	0,01	2,84	0,01	2,84	0,01	2,89	0,01
Неквалифицированные рабочие всех отраслей	2,68	0,02	2,66	0,02	2,69	0,02	2,69	0,02	2,71	0,01

Таблица П8. Средние значения показателя внутреннего ЛК по 4-балльной шкале по отраслям, РМЭЗ ВШЭ, 2002–2005 и 2011 гг.

Отрасли занятости	2002		2003		2004		2005		2011	
	Среднее	СО	Среднее	СО	Среднее	СО	Среднее	СО	Среднее	СО
Промышленность	2,79	0,01	2,79	0,01	2,82	0,01	2,82	0,01	2,91	0,01
Строительство, транспорт, связь	2,81	0,02	2,81	0,02	2,89	0,01	2,88	0,01	2,94	0,01
Сельское хоз-во	2,70	0,02	2,70	0,02	2,75	0,03	2,74	0,03	2,80	0,02
Бюджетный сектор	2,77	0,01	2,77	0,01	2,81	0,01	2,81	0,01	2,89	0,01
Услуги населению	2,72	0,02	2,72	0,02	2,80	0,03	2,78	0,03	2,77	0,02
Деловые услуги	2,73	0,05	2,73	0,05	2,87	0,04	2,88	0,04	3,02	0,03
Торговля	2,81	0,01	2,81	0,01	2,87	0,01	2,87	0,01	2,90	0,01

Gimpelson, V. E., Zudina, A. A., Kapeliushnikov, R. I.

Non-cognitive components of human capital: evidence from Russian data [Electronic resource] : Working paper WP3/2020/02 / V. E. Gimpelson, A. A. Zudina, R. I. Kapeliushnikov ; National Research University Higher School of Economics. – Moscow : Publishing House of the Higher School of Economics, 2020. – (Series WP3 “Labour Markets in Transition”). – 46 p.

There has been a fast rise of interest within the economic science for studying effects of non-cognitive skills on individual economic behavior. Empirical analysis of this sort requires data linking individual psychological and economic variables. Psychological variables can be operationalized by using concepts of “the locus of control” and of “the big five” of personal traits. This paper presents descriptive systematization of various indicators of non-cognitive skills introduced in various waves of the RLMS HSE household survey in 2000–2016. Non-cognitive skills are analyzed in the breakdown by major socio-demographic groups and in the association with indicators of life success.

Key words: Non-cognitive skills, Big Five, locus of control, labour market, RLMS-HSE, Russia

Препринт WP3/2020/02
Серия WP3
Проблемы рынка труда

Гимпельсон Владимир Ефимович,
Зудина Анна Алексеевна,
Капелюшников Ростислав Исаакович

**Некогнитивные компоненты человеческого капитала:
что говорят российские данные**

Изд. № 2322