DOI: 10.14515/monitoring.2024.1.2493

А. А. Зудина

СУБЪЕКТИВНАЯ ОТДАЧА ОТ НЕКОГНИТИВНЫХ НАВЫКОВ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА: НА ПРИМЕРЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ

Правильная ссылка на статью:
Зудина А. А. Субъективная отдача от некогнитивных навыков на российском рынке труда: на примере удовлетворенности работой // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2024. № 1. С. 3—25. https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.1.2493.
For citation:
Zudina A. A. (2024) Subjective Returns to Non-cognitive Skills in the Russian Labor Market: the Case of Job Satisfaction. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes.* No. 1. P. 3–25. https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.1.2493. (In Russ.)

Получено: 19.09.2023. Принято к публикации: 05.02.2024.

DOI: 10.14515/monitoring.2024.1.2493

СУБЪЕКТИВНАЯ ОТДАЧА ОТ НЕКОГНИТИВНЫХ НАВЫКОВ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА: НА ПРИМЕРЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ

ЗУДИНА Анна Алексеевна — кандидат социологических наук, научный сотрудник Центра трудовых исследований , Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия
E-MAIL: azudina@hse.ru
https://orcid.org/0000-0002-9004-0107

Аннотация. Статья представляет альтернативную оценку отдачи от некогнитивных навыков на российском рынке труда, анализируя их взаимосвязь с показателями удовлетворенности работой. Данная тема ранее подробно не рассматривалась в специализированных российских экономических исследованиях и впервые изучена в настоящей работе на данных общенационального выборочного обследования домохозяйств РМЭЗ НИУ ВШЭ за 2016 г. Анализ основан на оценивании порядковых пробит-моделей отдельно для мужчин и женщин. Проблема эндогенности решалась с помощью процедуры коррекции Хекмана для порядкового пробита. Полученные результаты свидетельствуют, что российский рынок труда предъявляет «универсальный» спрос на занятых с выраженной склонностью к добросовестности, экстраверсии и эмоциональной устойчивости, которая вознаграждается более комфортными (с точки зрения восприятия работников) характеристиками рабочих мест, что согласуется с результатами зарубежных исследований. Ориентация на познание и творчество в целом не приносит значимой отдачи в виде

SUBJECTIVE RETURNS TO NON-COGNITIVE SKILLS IN THE RUSSIAN LABOR MARKET: THE CASE OF JOB SATISFACTION

Anna A. ZUDINA[1] — Cand. Sci. (Soc.), Research Fellow, Centre for Labour Market Studies
E-MAIL: azudina@hse.ru
https://orcid.org/0000-0002-9004-0107

[1] HSE University, Moscow, Russia

Abstract. The paper analyzes the relationships between non-cognitive skills and various measures of job satisfaction, providing an alternative assessment of the returns to non-cognitive skills in the Russian labor market. This topic has not previously been considered in Russian economic studies and, within this study, was investigated for the first time using a nationally representative data of Russia Longitudinal Monitoring Survey Higher School of Economics (RLMS HSE) for 2016. Econometric analysis was based on the estimation of ordered probit regression models separately for men and women, with Heckman correction procedure performed to combat endogeneity. The results obtained indicate that the Russian labor market provides a “universal” demand for workers with a pronounced conscientiousness, extraversion, and emotional stability, which is rewarded with more comfortable jobs (based on subjective assessments), which is consistent with the results of existing research. Orientation toward cognition and creativity, however, does not lead to higher self-esteem, moreover, openness is strongly associated with lower levels of satisfaction with pay among both men and women, emerging

DOI: 10.14515/monitoring.2024.1.2493

более высокой самооценки. Кроме того, склонность к открытости значимо связана с более низкими оценками удовлетворенности оплатой труда как среди мужчин, так и среди женщин. Полученный результат сигнализирует о воспринимаемом несоответствии характеристик рабочего места и структуры человеческого капитала работников на российском рынке труда.

as a possible signal of a perceived mismatch between jobs requirements and human capital structure.

Ключевые слова: некогнитивные навыки, человеческий капитал, удовлетворенность работой, РМЭЗ НИУ ВШЭ

Keywords: non-cognitive skills, human capital, job satisfaction, RLMS HSE

Благодарность. Статья подготовлена в рамках гранта, предоставленного Министерством науки и высшего образования Российской Федерации (№ соглашения о предоставлении гранта: 075-15-2022-325). Автор выражает признательность за ценные комментарии Н. Т. Вишневской.

Acknowledgments. The article was prepared within a grant provided by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation (Grant Agreement No. 075-15-2022-325). The author expresses express special gratitude to Nina Vishnevskaya for her helpful comments.

Введение

Удовлетворенность работой выступает важнейшим фактором оборота рабочей силы [Lee, Sabharwal, 2014] и производительности труда на рабочем месте [Vichet, 2018], поэтому находится в фокусе постоянного внимания исследователей экономики персонала, экономики и социологии труда, а также организационной психологии[1]. Это надежный показатель характеристик труда и условий занятости, позволяющий получить важную информацию о положении работника, которая не исчерпывается заработной платой и материальным благополучием [Freeman, 1978]. В зарубежных странах изучение удовлетворенности работой приобретает особую актуальность в контексте возрастания показателей соотношения наймов и увольнений на предприятиях в бюджетных и некоммерческих секторах экономики [Lewis, Cho, 2011]. Среди факторов удовлетворенности работой рассматриваются как характеристики самого работника и рабочего места [Kalleberg, 1977; Монусова, 2008; Поплавская, Соболева, 2017; Smirnykh, 2023; Котырло, 2023] и региональные макропоказатели [Вередюк, 2018], так и степень соответствия (так называемый мэтчинг) параметров рабочего места полученному работниками образованию и навыкам [Allen, van der Velden, 2001; Varshavskaya, Podverbnykh, 2023]. При успешном мэтчинге эффективность использования полученных навы-

[1] Обзор исследований о влиянии удовлетворенности работой на поведение см. в [Judge, Klinger, 2008].

DOI: 10.14515/monitoring.2024.1.2493

ков и знаний увеличивается, способствуя, при прочих равных условиях, повышению производительности труда и заработной платы, удовлетворенности работой и показателей субъективного благополучия, а также снижению числа увольнений[2]. Таким образом, удовлетворенность работой, то есть комплексная оценка монетарных и немонетарных параметров рабочих мест, может выступать еще одним показателем отдачи от человеческого капитала, позволяющим выйти за рамки обсуждения исключительно заработных плат (см. экономические исследования на эту тему, например, в [Fabra, Camisón, 2009; Altonji, Humphries, Zhong, 2022; Pita, Torregrosa, 2023]).

Современный этап развития экономической теории человеческого капитала предполагает переход от изучения влияния уровня образования к анализу эффектов ненаблюдаемых напрямую индивидуальных способностей. Среди них отдельное, активно развивающееся направление составляет изучение черт личности, или некогнитивных навыков, и особенностей отдачи от них на рабочих местах [Heckman, Stixrud, Urzua, 2006]. Согласно результатам исследований, некогнитивные навыки формируются в раннем детстве под влиянием целенаправленных усилий родительской семьи и обладают значительной устойчивостью в старших возрастах, что позволяет с определенными допущениями включать их в качестве независимых переменных при изучении их влияния на человеческое поведение в различных сферах [Cobb-Clark, Schurer, 2012; Bleidorn et al., 2021]. Многочисленные работы психологов и экономистов демонстрируют, что разнообразные некогнитивные навыки представляют собой значимые факторы достижений при получении образования и в трудовой карьере, определяя размер заработной платы, склонность к дополнительному обучению, выбор профессии, трудовую мобильность [Heckman, Stixrud, Urzua, 2006].

Изучение некогнитивных навыков работников и их влияния на различные показатели рынка труда и образовательные достижения становится все более популярным направлением и российских экономических исследований. Однако до сих пор соответствующие работы ограничивались обсуждением эффекта некогнитивных навыков для заработной платы, типа занятости, выбывания с рынка труда (см., например, [Рожкова, 2019; Зудина, 2023]). При этом изучение субъективной отдачи от некогнитивных навыков в виде удовлетворенности работой находилось вне фокуса внимания исследователей рынка труда. Данная тематика в течение длительного времени рассматривалась в специализированных психологических исследованиях с использованием небольших выборок. Однако в настоящей работе она будет впервые рассмотрена на основе данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ[3] — ежегодного панельного обследования российских домохозяйств, которое собирает информацию

[2] Исследования влияния несоответствия в образовании и навыках на удовлетворенность работой в России момент немногочисленны: см. пионерное по своей постановке задач, методологии и используемым российским данным исследование на тему влияния образовательного и квалификационного несоответствия на различные показатели удовлетворенности работой и потенциальный оборот рабочей силы в [Varshavskaya, Podverbnykh, 2023].

[3] «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ» (RLMS HSE), проводимый НИУ ВШЭ и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и ИС ФНИСЦ РАН. Сайты обследования RLMS HSE — URL: https://rlms-hse.cpc.unc.edu и http://www.hse.ru/rlms (дата обращения: 18.09.2023).

DOI: 10.14515/monitoring.2024.1.2493

по широкому кругу показателей, в том числе по тематике занятости и образования. В анкету 2016 г. был включен блок из 24 вопросов, представляющих собой валидный и надежный инструмент для операционализации одной из наиболее известных классификаций черт личности — «Большой пятерки». Изучение взаимосвязи между некогнитивными навыками и показателями удовлетворенности работой позволит уточнить исследовательские представления о степени соответствия характеристик работников и рабочих мест на российском рынке труда и предоставит альтернативную оценку отдачи от некогнитивных навыков на рабочих местах.

Обзор исследований

Удовлетворенность работой выступает важным индикатором субъективного благополучия работника и может использоваться в качестве значимого прогнозного показателя его поведения [Freeman, 1978; Akerlof, Rose, Yellen, 1988]. Согласно одному из наиболее часто используемых в психологических исследованиях определений, удовлетворенность работой представляет собой позитивное эмоциональной состояние или удовольствие, испытываемое в результате оценки собственной работы или связанного с ней опыта [Locke, 1976]. Психологические реакции на различные аспекты занятости, составляющие оценку удовлетворенности работой, обладают когнитивным (оценочным), аффективным (эмоциональным) и поведенческим компонентами [Hulin, Judge, 2003]. При этом «итоговая» оценка складывается из восприятия многочисленных аспектов занятости [Hamermesh, 1999], таких как оплата труда, возможности продвижения по службе, отношения с коллегами и руководителем, содержание работы. Это функция от различных «удовлетворенностей» и «неудовлетворенностей», испытываемых работником, которые могут усиливать или ослаблять друг друга при расчете обобщенной оценки. Также важны восприятие предшествующего опыта на текущем рабочем месте, ожиданиях и перспективы, связанные с ним в будущем [Lévy-Garboua, Montmarquette, Simonnet, 2007].

Несоответствие характеристик человеческого капитала работника (под которым первоначально понимались только образование, опыт работы, дополнительное обучение) требованиям рабочего места — один из основных факторов низкой удовлетворенности работой [Allen, Van der Velden, 2001][4]. Оно может отрицательно влиять на показатели удовлетворенности работой, так как ожидания работника по поводу текущих профессиональных обязанностей и связанного с ними социального положения не соответствуют представлениям о получаемой отдаче [Capsada-Munsech, 2017]. Работники также испытывают сильные негативные эмоции на рабочем месте и, соответственно, неудовлетворенность работой в тех

[4] Отметим, что в исследовательской литературе выделяют три теории, анализирующие влияние образования на удовлетворенность работой: 1) теория человеческого капитала, согласно которой работники с наиболее высоким уровнем накопленного капитала имеют наибольшую производительность труда и могут успешно конкурировать за наиболее подходящие рабочие места с высокой оплатой и более высоким уровнем удовлетворенности работой; 2) теория сигналов, согласно которой образование само по себе не является детерминантой заработной платы и удовлетворенности работой, выступая для работодателя лишь своеобразным сигналом будущей производительности труда; 3) теория соответствия рабочему месту, критикующая теорию человеческого капитала и теорию сигналов; ее представители полагают, что именно достижение соответствия характеристик образования работника рабочему месту приводит к возникновению чувства пользы от своей работы, выражающегося в более высоких показателях удовлетворенности работой [Lee, Sabharwal, 2014].

DOI: 10.14515/monitoring.2024.1.2493

случаях, когда, по их мнению, их навыки и знания используются в недостаточной степени [Green, Zhu 2010][5]. Соответствующие результаты подтверждены многочисленными эмпирическими исследованиями [Verhaest, Omey, 2006; Fleming, Kler, 2008; Congregado et al., 2016].

В некоторых работах выраженное влияние несоответствия в образовании на удовлетворенность работой обнаружить не удалось [Green, Zhu, 2010; Sloane, Mavromaras, 2020], либо оно значимо слабее аналогичного эффекта для заработной платы [Allen, Van der Velden, 2001]. Одним из возможных объяснений может быть своеобразный компенсационный механизм, согласно которому занятые соглашаются на рабочее место, формально не соответствующее их уровню образования, так как оно сопряжено с предпочитаемым меньшим уровнем стресса [McGuinness, Sloane, 2011], позволяет сохранять желаемый баланс между работой и личной жизнью или обеспечивает дополнительную защиту занятости (см. обсуждение в [Lisi, 2018]). Другое объяснение отсутствия выраженной связи — ненаблюдаемое напрямую в рамках многих обследований влияние (не)соответствия в разнообразных индивидуальных навыках, которое «зашумляет» эффект образования. К примеру, работникам, обладающим недостаточно развитыми когнитивными способностями, приходится прикладывать значительно больше усилий для выполнения должностных обязанностей, чем их коллегам с таким же уровнем образования, но более развитыми навыками, что выражается в умственных перегрузках, стрессе и, как результат, в низкой удовлетворенности работой, а также последующей смене работы с меньшей заработной платой [Vieira, 2005]. При этом работники с более развитыми навыками, как правило, в целом характеризуются более высоким уровнем удовлетворенности своей работой. Это объясняется тем, что навыки позволяют им претендовать на рабочие места лучшего качества, и, соответственно, их самооценка оказывается выше [Allen, Van der Velden, 2001].

Изучение связи между некогнитивными навыками и удовлетворенностью работой в течение нескольких десятилетий оставалось прерогативой психологических исследований [Judge, Heller, Mount, 2002], продемонстрировавших неоднозначные и относительно неустойчивые результаты. Соответственно, отличается и предлагаемая теоретическая интерпретация. Согласно одному из подходов, черты личности полностью детерминируют восприятие характеристик рабочего места и работы в целом. Таким образом, показатели удовлетворенности работой остаются неизменными во времени вне зависимости от характеристик рабочих мест и их смены (см. обзор исследований на эту тему, например, в [Judge, Klinger, 2008]). Согласно другому подходу, главным фактором самооценки выступают объективные условия труда (к примеру, количество рабочих часов, возможность продвижения по службе, степень специализации труда), а роль личностных черт, напротив, невелика (к данному подходу относится двухфакторная теория Херцберга [Herzberg, 1959]). Наконец, третий, так называемый интерактивный, подход отражает комплексное восприятие процесса оценки рабочего места. При формировании оценки удовлетворенности работой характеристики занятости воспринимаются через

[5] Это имеет особую важность в тех случаях, когда на рынке труда наблюдается значительная доля занятых (в особенности с высшим профессиональным образованием), работающих «не по специальности», и молодежь с недостаточным опытом работы традиционно находится в группе риска [Lee, Sabharwal, 2014].

DOI: 10.14515/monitoring.2024.1.2493

призму индивидуальных мотивов и ожиданий сотрудника от рабочего места, а также смыслов, которые он связывает со своей трудовой деятельностью [Kalleberg, 1977]. Таким образом, здесь исследователи психологии труда, по сути, также обсуждают проблемы «мэтчинга» индивидуальных потребностей и мотивов с одной стороны, и особенностей занимаемых рабочих мест — с другой, то есть взаимодействия личностных особенностей и характеристик рабочей среды (*person-job fit*, см. [Kristof-Brown, Zimmerman, Johnson, 2005]).

Концептуальное осмысление связи между чертами личности и удовлетворенностью работой, затрудняет и отсутствие строгой теоретической рамки анализа личности: выделяется множество разрозненных показателей ее отдельных черт, мало сопоставимых между собой. Значимое продвижение в данной теме связано с использованием различных типологий, систематизирующих отдельные черты личности в рамках общего подхода. Одна из них — классификация «Большая пятерка», предполагающая выделение пяти относительно независимых друг от друга личностных черт: открытости новому опыту, добросовестности, экстраверсии, доброжелательности и эмоциональной (не)устойчивости (невротизма). Она зарекомендовала себя в исследованиях в разных странах с использованием различной методологии и признана наиболее надежным и валидным инструментом для комплексного описания человеческой личности [McCrae, John, 1992][6].

В соответствии с описанным выше «интерактивным» подходом к анализу влияния некогнитивных навыков на удовлетворенность работой, исследователи отмечают, что «Большая пятерка» навыков в целом может влиять на удовлетворенность работой при помощи когнитивного, аффективного и поведенческого механизмов [Judge, Heller, Mount, 2002]. Например, черты личности определяют, как работники воспринимают условия своего труда, их текущее настроение и эмоциональное состояние, влияющее на самооценку, а также позволяют добиваться существенных достижений на рабочих местах, то есть способствуют поведению, приносящему высоко оцениваемую отдачу. Последние эффекты могут объясняться как ростом производительности труда, так и самоотбором в определенные, «вознаграждаемые» ситуации. Склонные к эмоциональной нестабильности индивиды чаще переживают негативные жизненные события, отчасти из-за латентного самоотбора в ситуации, сопряженные с отрицательными эмоциями. Подобная закономерность может воспроизводиться и на рабочих местах, в связи с чем невротики будут чаще демонстрировать низкий уровень удовлетворенности работой. В противоположность невротизму экстраверсия предполагает предрасположенность к положительным эмоциям и событиям, связанным с ними, что может транслироваться в более высокие показатели удовлетворенности работой. У экстравертов также больше друзей, они чаще проводят время за общением, что может принести разнообразную отдачу, в том числе на рабочем месте. Открытость новому опыту сопряжена с развитым научным мышлением и творчеством, предполагает общую ориентацию на активное восприятие окружающего мира, однако это может приносить как положительный, так и отрицательный опыт, потому потен-

[6] При этом, еще до выделения типологии «Большая пятерка», удовлетворенность работой часто рассматривалась в контексте ее связи с невротизмом (эмоциональной нестабильности) — одной из черт личности, позднее включенной в данную классификацию.

DOI: 10.14515/monitoring.2024.1.2493

циальное влияние данной черты личности на удовлетворенность работой с точки зрения результатов исследований неоднозначно. Доброжелательность как склонность к поддержанию сбалансированных и органичных отношений с другими людьми, как правило, значимо связана с более высокими оценками удовлетворенности жизнью в целом, что может отражаться и на восприятии работы и отношений на рабочем месте. Наконец, добросовестность должна оказывать ключевое влияние на самооценку удовлетворенности работой, так как данная черта личности формирует общую ориентацию на вовлеченность в работу и отношение к рабочим обязанностям, и потому добросовестные работники должны значимо чаще оказываться в ситуациях, сопряженных с вознаграждением как формального (рост заработка, повышение по службе), так и неформального характера (уважение окружающих, чувство собственной значимости) [ibid.].

Метаанализ исследований связи между некогнитивными навыками, описываемыми «Большой пятеркой» и удовлетворенностью работой, показывает, что наиболее значимые личностные факторы — невротизм, добросовестность и экстраверсия, в то время как доброжелательность и открытость новому опыту, напротив, демонстрируют относительно слабую связь с удовлетворенностью работой [ibid.].

Вместе с тем результаты исследований не позволяют сделать однозначных выводов о наличии и значимости связей, а также о степени отдачи от некогнитивных навыков для представителей отдельных профессий [ibid.]. Так, некоторые обнаруживают влияние экстраверсии и эмоциональной (не)стабильности [Furnham, Zacherl, 1986; Tokar, Subich, 1997], в то время как эффект остальных трех характеристик (добросовестности, доброжелательности и открытости) оценивается как менее выраженный и устойчивый. Другие, напротив, выявляют значимое влияние на самооценки удовлетворенности работой добросовестности и открытости, в то время как эффект невротизма и экстраверсии оказывается незначимым [Furnham et al., 2002]. Добросовестность сопряжена с наиболее высокими показателями удовлетворенности работой среди занятых рутинным трудом, предполагающим четкие отношения субординации, а также применение физической ловкости, координации и профессиональных навыков. Однако результаты, касающиеся связи между открытостью, доброжелательностью и экстраверсией контринтуитивны и противоречивы [Judge, Heller, Mount, 2002].

Результаты отдельных исследований зачастую трудно сопоставимы между собой из-за различий в методологии, особенностях формирования выборки[7] и используемых индикаторах «Большой пятерки», с одной стороны, и удовлетворенности работой — с другой [ibid.]. Поэтому проведение анализа на базе данных обследования домохозяйств с большой репрезентативной выборкой, составляющее основу настоящей работы, представляет особый исследовательский интерес.

Данные и методология

Объектом исследования выступают некогнитивные навыки российских работников, выделенные в соответствии с классификацией «Большая пятерка», а предметом — их возможное влияние на показатели удовлетворенности работой.

[7] К примеру, влияние экстраверсии может быть более выраженно в том случае, если в выборку включены работники, чья занятость предполагает активные контакты с коллегами и клиентами [Furnham et al., 2002].

DOI: 10.14515/monitoring.2024.1.2493

Эмпирический анализ основан на изучении микроданных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (РМЭЗ НИУ ВШЭ) за 2016 г. Для измерения некогнитивных навыков был использован специальный модуль вопросов, включенный в анкету обследования в 2016—2021 гг., но представленные ниже результаты основываются исключительно на данных за 2016 г. из-за особенностей процедуры сбора информации. В 2017—2019 гг. вопросы о некогнитивных навыках задавались только тем, кто не принимал участие в волне 2016 г., а значительный внешний шок, связанный с последствиями пандемии COVID-19 (повторяющиеся локдауны, перевод на дистанционную занятость, ограничение и приостановление деятельности предприятий), в 2020 и 2021 гг. мог вызвать существенное смещение в оценках удовлетворенности работой.

Блок вопросов, включенный в анкету РМЭЗ НИУ ВШЭ, состоит из 24 утверждений, ранее использовавшихся в тематических исследованиях Всемирного банка о некогнитивных навыках (см., например, [Pierre et al., 2014]). Схема отнесения вопросов к конкретным навыкам представлена в таблице 1 ниже. Оригинальное кодирование шкальной оценки степени согласия (от 1 до 4) было изменено на этапе обработки данных так, чтобы значение «4» соответствовало максимальному согласию[8]. Итоговая оценка каждой из пяти некогнитивных характеристик представляла собой простое среднее по сумме баллов, набранных при выражении степени согласия с соответствующими этой характеристике высказываниями анкеты. В российских исследованиях аналогичная методология на данных РМЭЗ НИУ ВШЭ была ранее использована, например, в работах [Рожкова, 2019; Гимпельсон, Зудина, Капелюшников, 2020; Зудина, 2023].

Таблица 1. ***Отнесение вопросов анкеты 9 РМЭЗ НИУ ВШЭ 2016 г. к некогнитивным навыкам типологии «Большая пятерка»***

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	
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)	Открытость новому опыту
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 все обдумываете перед принятием важного решения? (j445.21)	Добросовестность

[8] За исключением утверждений, отмеченных в таблице 1 звездочкой, в соответствии с формулировкой которых наибольшая степень выраженности интересующего признака соответствовала наименьшей степени согласия с данным утверждением.

[9] Анкета обследования 2016 г. // РМЭЗ НИУ ВШЭ. URL: https://www.hse.ru/data/2022/09/02/1169536982/r25a_user_0822.pdf (дата обращения: 18.09.2023).

DOI: 10.14515/monitoring.2024.1.2493

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	
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)	Экстраверсия
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)	Способность прийти к согласию с другими
*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)	Невротизм

Понятие «удовлетворенность работой» операционализировалось при помощи четырех вопросов постоянного блока анкеты РМЭЗ НИУ ВШЭ, направленных на выявление общей удовлетворенности работой респондента[10], а также удовлетворенности ее различными аспектами — условиями труда, оплатой труда, возможностями для профессионального роста. Кодирование ответов на эти вопросы в анкете — шкала от «1»: «Полностью удовлетворены» до «5»: «Совсем не удовлетворены», — было также изменено, чтобы максимальная степень удовлетворенности соответствовала значению «5».

На основе представленного выше обзора исследований была выдвинута базовая исследовательская гипотеза[11] о том, что выраженная добросовестность, экстраверсия, доброжелательность и открытость будут значимо связаны с более высокими значениями удовлетворенности работой, в то время как склонность к невротизму будет сопряжена с более низкими значениями удовлетворенности работой.

Анализ данных был основан на оценивании порядковых пробит-моделей[12] отдельно для мужчин и женщин (так как женщины зачастую оценивают удовлетворенность работой выше, чем мужчины, вне зависимости от профессии [Hodson, 1989]), в которых зависимой переменной выступали последовательно разные показатели удовлетворенности работой, принимающие пять различных значений в зависимости от степени удовлетворенности. Набор контролируемых переменных включал

[10] Точная формулировка вопроса j1.1: «Скажите, пожалуйста, насколько Вы удовлетворены или не удовлетворены 1. Вашей работой в целом; 2. Условиями Вашего труда; 3. Оплатой Вашего труда; 4. Возможностями для Вашего профессионального роста».

[11] Гипотеза основывалась на результатах метаанализа, представленного в [Judge, Heller, Mount, 2002]. Как отмечалось выше, указанные закономерности удавалось обнаружить не во всех предшествующих исследованиях по теме, однако их трудно напрямую сопоставлять между собой из-за различий в методологии, особенностях операционализации некогнитивных навыков «Большой пятерки» и выборке.

[12] Оценивание порядковых пробит-моделей является стандартной эконометрической техникой при анализе упорядоченных зависимых переменных субъективных оценок, таких как субъективное благополучие, удовлетворенность жизнью, удовлетворенность работой и субъективный социальный статус (см., например, [Litchfield, Reilly, Veneziani, 2012; Altonji, Humphries, Zhong, 2022]).

DOI: 10.14515/monitoring.2024.1.2493

некогнитивные навыки по классификации «Большая пятерка», а также — возрастную группу, уровень образования, семейное положение[13], наличие детей до 18 лет, натуральный логарифм заработной платы и иных доходов респондента от трудовой деятельности за последние 30 дней, профессию, натуральный логарифм продолжительности «обычной» рабочей недели в часах, тип поселения, федеральный округ, что соответствует стандартному набору индивидуальных характеристик при изучении удовлетворенности работой (так как они являются ее факторами наряду с некогнитивными навыками) с точностью до возможностей конкретной базы данных (см., например, обзоры в [Hodson, 1989; Izverciana, Potra, Ivascu, 2016]).

Отметим, что оценивание уравнения удовлетворенности работой только на занятых сопряжено с возможными смещениями, вызванными эндогенностью. Источником эндогенности в данном случае выступает неучет потенциальных показателей удовлетворенности работой у не имеющих работу, возникающий из-за самоотбора респондентов в состояние занятости [Vichet, 2018]. Поэтому проводилась коррекция Хекмана для порядкового пробита (то есть дополнительно оценивалось уравнение участия в занятости), которая является распространением стандартной процедуры коррекции Хекмана (применяемой в эмпирических исследованиях рынка труда для устранения смещений при оценке отдачи от образования в виде заработных плат) на случай порядковой зависимой переменной[14].

Результаты анализа

В таблице 2 ниже представлены результаты, полученные в рамках оценивания спецификации регрессионной модели для различных показателей удовлетворенности работой среди мужчин.

Таблица 2. ***Результаты оценивания порядковых пробит-регрессий показателей удовлетворенности работой с коррекцией Хекмана, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2016 г., мужчины***

Контролируемые переменные	Общая удовлетворенность работой		Удовлетворенность условиями труда		Удовлетворенность оплатой труда		Удовлетворенность возможностями проф. роста	
	Коэф.	СО	Коэф.	СО	Коэф.	СО	Коэф.	СО
Уровень образования								
— неполное среднее и ниже	−0,12	0,084	−0,143*	0,087	−0,126	0,082	−0,055	0,088
— неполное среднее + ПТУ	−0,086	0,107	−0,173	0,109	−0,144	0,106	−0,177	0,111
— полное среднее образование	база							
— полное среднее + ПТУ	0,079	0,067	−0,017	0,069	0,013	0,066	−-0,022	0,071

[13] Дамми-переменная состояния в браке. Находящиеся в официальном или гражданском браке были отнесены в категорию состоящих в браке, а разведенные и вдовые респонденты, а также те, кто состоял в зарегистрированном браке, но вместе с супругом/супругой не проживал, — в категорию не состоящих в браке.

[14] Использовалась команда heckoprobit статистического пакета Stata. См. подробнее URL: https://www.stata.com/features/overview/sample-selection-for-ordered-probit/ (дата обращения: 15.02.2024).

DOI: 10.14515/monitoring.2024.1.2493

Контролируемые переменные	Общая удовлетворенность работой		Удовлетворенность условиями труда		Удовлетворенность оплатой труда		Удовлетворенность возможностями проф. роста	
	Коэф.	СО	Коэф.	СО	Коэф.	СО	Коэф.	СО
— среднее профессиональное образование	0,02	0,069	−0,047	0,07	−0,018	0,068	0,014	0,072
— высшее профессиональное	−0,009	0,07	−0,107	0,071	−0,032	0,069	−0,094	0,073
Натуральный логарифм заработной платы	0,234***	0,036	0,151***	0,034	0,497***	0,036	0,230***	0,035
Натуральный логарифм часов работы	0,022	0,072	−0,102	0,072	−0,058	0,071	−0,07	0,074
Профессиональная группа								
— руководители	0,587***	0,117	0,753***	0,119	0,189	0,115	0,808***	0,12
— специалисты высшего уровня квалификации	0,626***	0,109	0,794***	0,111	0,121	0,107	0,639***	0,111
— специалисты среднего уровня квалификации	0,336***	0,098	0,456***	0,099	0,037	0,097	0,419***	0,101
— служащие	0,14	0,139	0,293**	0,142	0,008	0,138	0,011	0,144
— работники сферы торговли и услуг	0,240**	0,095	0,358***	0,097	0,079	0,095	0,261***	0,099
— квалифицированные работники сельского, лесного хоз-ва	0,866*	0,505	1,054**	0,507	0,208	0,527	0,698	0,531
— квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом	0,182**	0,087	0,143	0,089	−0,043	0,087	0,252***	0,091
— квалифицированные рабочие, использующие машины и механизмы	0,190**	0,087	0,159*	0,088	−0,108	0,087	0,209**	0,09
— неквалифицированные рабочие всех отраслей	база							
Некогнитивные навыки								
— открытость	−0,002	0,042	0,02256	0,041	−0,112***	0,04	−0,068	0,042
— добросовестность	0,274***	0,059	0,211***	0,062	0,222***	0,058	0,175***	0,063
— экстраверсия	0,116***	0,034	0,102***	0,034	0,140***	0,034	0,109***	0,035
— доброжелательность	0,067	0,049	0,04	0,05	0,003	0,048	0,064	0,049
— невротизм	−0,165***	0,053	−0,169***	0,054	−0,145***	0,053	−0,222***	0,056

DOI: 10.14515/monitoring.2024.1.2493

Контролируемые переменные	Общая удовлетворенность работой		Удовлетворенность условиями труда		Удовлетворенность оплатой труда		Удовлетворенность возможностями проф. роста	
	Коэф.	СО	Коэф.	СО	Коэф.	СО	Коэф.	СО
Число наблюдений	4895		4889		4881		4768	
Wald chi2(36)	367,57		334,68		472,44		309,34	
Prob > chi2	0,0000		0,0000		0,0000		0,0000	

Примечание. Также контролируются возрастная группа, семейное положение, наличие детей до 18 лет, тип поселения, самооценка здоровья, федеральный округ. Значимость коэффициентов: * $p < 0{,}1$; ** $p < 0{,}05$; *** $p < 0{,}01$.

Результаты оценивания показывают, что наиболее значимыми факторами удовлетворенности работой в целом (ожидаемо) являются профессия[15] и заработная плата, при этом уровень образования — незначимая характеристика. Это противоречит результатам предшествующих исследований, согласно которым высшее профессиональное образование способно приносить отдачу не только в виде заработной платы, но и в виде более высоких самооценок, выступая сигналом качества «мэтчинга» между образованием и требованиями к рабочему месту. Однако в число контролируемых переменных были включены и другие производительные характеристики человеческого капитала — показатели некогнитивных навыков, которые, согласно результатам проведенных исследований, сами по себе значимо влияют на получение образования. Добросовестность, экстраверсия и эмоциональная стабильность (как противоположность невротизма) — значимые факторы роста удовлетворенности работой, поэтому можно предположить, что потенциальное влияние различий в уровне образования на удовлетворенность работой, отмеченное в предыдущих исследованиях, объясняется различиями в некогнитивных навыках работников.

В свою очередь, различия в открытости и доброжелательности при прочих равных условиях не оказывают значимого влияния на степень удовлетворенности работой среди мужчин.

Заработная плата, профессия и такие некогнитивные навыки, как добросовестность, экстраверсия и невротизм, значимо влияют на различия в уровне удовлетворенности условиями труда среди мужчин. При этом чем выше уровень добросовестности, экстраверсии и эмоциональной стабильности, тем выше субъективная оценка условий труда при прочих равных условиях. В свою очередь, уровень образования и количество отработанных часов не влияют на показатели удовлетворенности условиями труда[16].

[15] Согласно результатам представленного регрессионного оценивания различия в удовлетворенности работой и ее различными аспектами в России зачастую значимо различаются в зависимости от профессии респондента (наиболее низкие оценки характерны для неквалифицированных рабочих и служащих). Это позволило предположить, что размер отдачи от некогнитивных навыков может варьироваться в зависимости от конкретных профессий. К примеру, выраженная экстраверсия и ориентация на сотрудничество и эмпатию более востребованы в профессиях, предполагающих личный контакт и общение с покупателями или клиентами, и будут сопровождаться более высоким уровнем удовлетворенности работой среди работников сферы торговли и услуг. Однако дополнительное изучение эффекта взаимодействия некогнитивных навыков и профессии показало отсутствие значимости подавляющего числа эффектов пересечения.

[16] За исключением значений переменной уровня образования «неполное среднее и ниже», которая имеет статистическую значимость только на 10-процентном уровне значимости.

DOI: 10.14515/monitoring.2024.1.2493

В числе значимых факторов различий в удовлетворенности оплатой труда ожидаемо оказалась заработная плата, а также такие некогнитивные навыки, как открытость, добросовестность, экстраверсия и эмоциональная (не)стабильность. При этом более высокие значения добросовестности, экстраверсии и эмоциональной устойчивости сопряжены с более высоким уровнем удовлетворенности оплатой труда, а развитая склонность к открытости, напротив, снижает самооценку оплаты труда. Различия в уровне доброжелательности, в свою очередь, при прочих равных условиях не влияют на субъективную оценку удовлетворенности вознаграждением за труд. Также можно отметить, что различия в профессии и уровне образования незначимы. Таким образом, при одинаковом уровне некогнитивных навыков (или заработной платы) занятые будут демонстрировать сходный уровень удовлетворенности оплатой труда вне зависимости от различий в своем образовании и профессии.

Значимые различия в самооценках удовлетворенности возможностями профессионального роста связаны с заработной платой, профессией, а также такими некогнитивными навыками, как добросовестность, экстраверсия и невротизм. Количество часов работы и уровень образования вновь оказываются незначимы с точки зрения влияния на вариацию в восприятии возможностей карьерного продвижения.

Рассмотрим теперь результаты оценивания порядковых пробит-моделей среди женщин.

Значимыми характеристиками общей удовлетворенности работой являются заработная плата, профессия и такие некогнитивные навыки, как открытость, добросовестность, экстраверсия и невротизм (см. табл. 3). Склонность к эмпатии оказалась незначима с точки зрения вариации в оценках удовлетворенности работой.

Сопоставляя данные выводы с результатами, полученными для мужчин, можно отметить, что различия в уровне ориентации на познание нового и творчество при прочих равных условиях приносят значимую отдачу на рабочих местах в виде более высоких оценок удовлетворенности работой только среди женщин. При этом уровень образования и количество часов работы незначимы для определения уровня удовлетворенности работой в целом. Последнее не согласуется с результатами исследований, согласно которым из-за необходимости совмещать профессиональные и семейные роли важным фактором удовлетворенности работой для женщины становится возможность поддерживать баланс между работой и личной жизнью, на который влияют как состояние в браке и наличие детей, так и продолжительность рабочего времени. Согласно исследованиям других авторов, значительный эффект на женскую занятость оказывает самоотбор на рабочие места определенного типа (с удобным местоположением или графиком работы, гибкой занятостью, возможностью работать на дому), благодаря которому женщины, как правило, оценивают удовлетворенность работой выше мужчин [Redmond, McGuinness, 2020]. Можно предположить, что незначимость данной характеристики среди женщин связана с ненаблюдаемыми напрямую в рамках РМЭЗ НИУ ВШЭ благоприятными параметрами рабочих мест, которые при прочих равных условиях нивелируют возможные негативные эффекты продолжительности рабочего времени и брачно-семейного статуса.

DOI: 10.14515/monitoring.2024.1.2493

Таблица 3. ***Результаты оценивания порядковых пробит-регрессий показателей удовлетворенности работой с коррекцией Хекмана, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2016 г., женщины***

Контролируемые переменные	Общая удовлетворенность работой		Удовлетворенность условиями труда		Удовлетворенность оплатой труда		Удовлетворенность возможностями проф. роста	
	Коэф.	СО	Коэф.	СО	Коэф.	СО	Коэф.	СО
Уровень образования								
неполное среднее и ниже	−0,175	0,126	−0,162	0,119	−0,155	0,171	−0,178	0,122
неполное среднее + ПТУ	0,04	0,156	−0,026	0,153	−0,156	0,161	−0,067	0,159
полное среднее образование	База							
полное среднее + ПТУ	0,11	0,088	0,124	0,09	−0,022	0,112	0,133	0,081
среднее профессиональное образование	0,105	0,095	0,187*	0,098	−0,004	0,133	0,187**	0,08
высшее профессиональное	0,084	0,116	0,277**	0,117	0,079	0,17	0,159*	0,095
Натуральный логарифм заработной платы	0,131***	0,029	0,069*	0,04	0,272***	0,027	0,148***	0,03
Натуральный логарифм часов работы	−0,063	0,065	−0,08	0,071	−0,054	0,061	−0,029	0,067
Профессиональная группа								
руководители	0,598***	0,116	0,541***	0,114	0,429***	0,111	0,914***	0,115
специалисты высшего уровня квалификации	0,582***	0,087	0,523***	0,085	0,175**	0,085	0,741***	0,087
специалисты среднего уровня квалификации	0,447***	0,083	0,396***	0,082	0,186**	0,081	0,528***	0,083
служащие	0,275***	0,093	0,311***	0,091	0,085	0,093	0,344***	0,093
работники сферы торговли и услуг	0,252***	0,081	0,302***	0,078	0,160**	0,079	0,413***	0,08
квалифицированные работники сельского, лесного хоз-ва	0,263	0,63	0,79	0,615	0,806	0,617	0,488	0,608
квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом	0,194*	0,117	0,129	0,113	0,266**	0,115	0,330***	0,118
квалифицированные рабочие, использующие машины и механизмы	0,146	0,124	0,091	0,123	0,043	0,123	0,221**	0,122

DOI: 10.14515/monitoring.2024.1.2493

неквалифицированные рабочие всех отраслей	база							
Некогнитивные навыки								
открытость	0,100**	0,042	0,017	0,041	−0,093**	0,04	−0,0165	0,04
добросовестность	0,281***	0,067	0,276***	0,062	0,188*	0,104	0,225***	0,062
экстраверсия	0,163***	0,034	0,112***	0,033	0,142***	0,033	0,135***	0,033
доброжелательность	−0,022	0,047	0,017	0,05	−0,001	0,048	−0,011	0,044
невротизм	−0,255***	0,054	−0,231***	0,057	−0,238***	0,053	−0,306***	0,052
Число наблюдений	7145		7131		7116		6996	
Wald chi2(36)	393,11		347,67		394,16		435,13	
Prob > chi2	0,0000		0,0000		0,0000		0,0000	

Примечание. Также контролируются возрастная группа, семейное положение, наличие детей до 18 лет, тип поселения, самооценка здоровья, федеральный округ. Значимость коэффициентов: * $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

Различия в заработной плате, профессии и таких некогнитивных навыках, как добросовестность, экстраверсия и эмоциональная (не)стабильность, также значимо дифференцируют женщин по уровню удовлетворенности условиями труда на рабочем месте. Значимость одного из ключевых параметров восприятия рабочего места — переменной заработной платы — по сравнению с результатами, представленными выше для регрессий общей удовлетворенности работой, снизилась, она значима только на 10-процентном уровне[17], количество часов работы оказалось вовсе незначимым, при этом более высокие значения удовлетворенности условиями труда характерны для занятых со средним и высшим профессиональным образованием, однако значимость этих коэффициентов составляет всего 5—10 %.

Восприятие оплаты труда на рабочем месте среди женщин дифференцируют такие факторы, как заработная плата, профессия, открытость, добросовестность, экстраверсия и эмоциональная (не)стабильность. Чем больше развита ориентация на новое, тем ниже самооценка удовлетворенности оплаты труда. Аналогичные результаты получены и при оценивании соответствующих регрессионных моделей среди мужчин — с точки зрения восприятия работников выраженная ориентация на новое и творческий подход в работе сопровождаются воспринимаемым зарплатным «штрафом» на рабочем месте. Различия в уровне образования и количестве часов работы оказались незначимы для определения самооценки удовлетворенности оплатой труда среди женщин. Также обращает на себя внимание тот факт, что показатель добросовестности значим только на уровне 10 %, между тем добросовестность, согласно результатам российских и зарубежных исследований, является одним из важнейших факторов достижений на рын-

[17] Важным фактором удовлетворенности условиями труда для женщин выступает сочетание зарплатных и незарплатных характеристик, воспринимающихся как преимущества при найме и определяющих принятие решения о самоотборе на определенные рабочие места, что может объяснять относительно слабую значимость переменной зарплаты при прочих равных условиях.

DOI: 10.14515/monitoring.2024.1.2493

ке труда и в сфере образования [Furnham et al., 2002; Judge, Heller, Mount, 2002; Рожкова, 2019; Гимпельсон, Зудина, Капелюшников, 2020; Зудина, 2023]. Отсутствие выраженных значимых различий с точки зрения удовлетворенности оплатой труда среди женщин может свидетельствовать о том, что ориентация на дисциплинированность и организованность не сопровождается соответствующим уровнем вознаграждения.

Среди характеристик работников, связанных со значимыми различиями в воспринимаемых возможностях карьерного продвижения, оказались заработная плата, профессия, наличие среднего и высшего профессионального образования (только на 5- и 10-процентном уровне соответственно), а также добросовестность, экстраверсия и эмоциональная устойчивость.

Подводя итог, можно отметить, что оценивание порядковых пробит-регрессий позволило подтвердить значимость показателей некогнитивных навыков с точки зрения отдачи в виде более высоких значений различных индикаторов удовлетворенности работой. К ним относятся добросовестность, экстраверсия и эмоциональная устойчивость, что согласуется с результатами существующих исследований, демонстрирующих ключевое значение данных некогнитивных параметров человеческого капитала для разнообразных достижений в сфере рынка труда и образования. Различия в доброжелательности, то есть склонности к поддержанию согласия с другими и эмпатии, напротив, не сопровождаются значимой вариацией в уровне удовлетворенности работой. Важно, что ориентация на познание и творчество, согласно результатам регрессионного анализа, либо не приводит к значимой отдаче в виде более высоких субъективных оценок (исключение составляет показатель общей удовлетворенности работой среди женщин), либо сопряжена с воспринимаемым субъективным «штрафом»: выраженная склонность к открытости значимо связана с более низкими оценками удовлетворенностью оплатой труда (при равном фактическом уровне заработных плат) как среди мужчин, так и среди женщин. Подобное рассогласование может свидетельствовать о воспринимаемом несоответствии зарплатных характеристик рабочего места и структуры человеческого капитала работников по показателю открытости к новому при прочих равных условиях. Также необходимо отметить низкий уровень значимости показателя добросовестности при оценивании регрессионных моделей уровня удовлетворенности оплатой труда среди женщин, что может свидетельствовать о недостаточном уровне вознаграждения.

Заключение

Изучение некогнитивных навыков как производительных составляющих человеческого капитала представляет собой активно развивающееся направление экономических исследований. Настоящая работа посвящена анализу взаимосвязи между некогнитивными навыками и различными показателями удовлетворенности работой, характеризующей степень соответствия параметров работников и рабочих мест, и представляет альтернативную оценку отдачи от некогнитивных навыков на российском рынке труда. Данная тема ранее подробно не рассматривалась в специализированных российских экономических исследованиях и была впервые изучена в настоящей работе на основе данных регулярного общенацио-

DOI: 10.14515/monitoring.2024.1.2493

нального выборочного обследования домохозяйств РМЭЗ НИУ ВШЭ при помощи специального блока из 24 вопросов, посвященного некогнитивным навыкам, который представлял собой операционализацию наиболее авторитетной типологии черт личности «Большая пятерка».

Полученные результаты свидетельствуют о том, что некогнитивные навыки на российском рынке труда при прочих равных условиях действительно сопряжены с так называемой субъективной отдачей, проявляющейся в виде более высоких оценок удовлетворенности работой, и ее отдельными аспектами (условиями труда, оплатой труда, возможностям профессионального роста). При этом такие некогнитивные навыки, как добросовестность, экстраверсия и эмоциональная стабильность, являются «универсальными», то есть сопровождаются более высокой самооценкой вне зависимости от анализируемого показателя удовлетворенности работой. Это согласуется с результатами предшествующих зарубежных исследований, подчеркивающих принципиальное значение добросовестности, экстраверсии и невротизма в образовательных успехах и достижениях на рынке труда, а также в определении уровня удовлетворенности работой [Judge, Heller, Mount, 2002]. Наше исследование также расширяет и уточняет эмпирические результаты, касающиеся особенностей отдачи от некогнитивных навыков на российском рынке труда с точки зрения заработной платы, которые ранее свидетельствовали о значимости характеристик открытости и невротизма [Рожкова, 2019].

В соответствии с проведенными ранее зарубежными исследованиями было также установлено, что такие черты личности, как открытость и доброжелательность, не имеют выраженной отдачи в виде более высоких самооценок удовлетворенности работой. Исключение составляет значимость показателя открытости для определения общей удовлетворенности работой среди женщин. При этом склонность к открытости также оказалась значимо связана с более низкими оценками удовлетворенностью оплатой труда как среди мужчин, так и среди женщин, что может свидетельствовать о воспринимаемом несоответствии зарплатных характеристик рабочего места и структуры человеческого капитала работников по показателю открытости к новому при прочих равных условиях — расходящимся либо с представлениями работника о характере выполняемых задач, либо с желаемой отдачей от располагаемых навыков открытости.

Анализируя полученные результаты в целом и отмечая «универсальную» важность развития значительной части рассмотренных некогнитивных навыков с точки зрения удовлетворенности работников на российском рынке труда, следует отметить, что возможное улучшение качества «мэтчинга» характеристик занятых и рабочих мест также сопряжено с рядом серьезных ограничений. Во-первых, уровень некогнитивных навыков закладывается в раннем детстве и отличается значительной стабильностью во взрослом возрасте, хотя целенаправленные усилия по их развитию также могут демонстрировать определенную эффективность в долгосрочной перспективе. Во-вторых, информация о некогнитивных навыках, требующихся для выполнения конкретных профессиональных задач, зачастую недоступна для соискателя в момент поиска работы и определяется уже непосредственно на рабочем месте. Помимо этого, некогнитивные навыки работников гораздо сложнее измерить, чем когнитивные, и это может приводить к тому, что

DOI: 10.14515/monitoring.2024.1.2493

обеспечение эффективного «мэтчинга» по показателям некогнитивных навыков окажется чересчур сложным и дорогостоящим процессом как для работника, так и для работодателя [DeLoach, Kurt, Sansale, 2022].

К ограничениям настоящего исследования можно отнести невозможность определения конкретных механизмов влияния некогнитивных навыков (когнитивного, аффективного и/или поведенческого) на показатели удовлетворенности работой на анализируемых количественных эмпирических данных, что может стать темой дальнейших исследований с использованием качественного инструментария. Помимо этого, некогнитивные навыки могут влиять и на особенности предшествующей трудовой мобильности и карьерной траектории работников, что может оказывать самостоятельный эффект на показатели удовлетворенности работой и заслуживает отдельного изучения.

Список литературы (References)

Вередюк О. В. Качество занятости молодежи в России: анализ оценок удовлетворенности работой// Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2018. № 3. С. 306—323. https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.16.
Veredyuk O. V. (2018) Quality of Youth Employment in Russia: Analysis of Job Satisfaction Assessments. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 306—323. https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.16 (In Russ.)

Гимпельсон В. Е., Зудина А. А., Капелюшников Р. И. Некогнитивные компоненты человеческого капитала: что говорят российские данные // Вопросы экономики. 2020. № 11. С. 5—31. https://doi.org/10.32609/0042-8736-2020-11-5-31.
Gimpelson V. E., Zudina A. A., Kapeliushnikov R. I. (2020) Non-Cognitive Components of Human Capital: Evidence from Russian Data. *Voprosy Ekonomiki*. No. 11. P. 5—31. https://doi.org/10.32609/0042-8736-2020-11-5-31. (In Russ.)

Зудина А. А. Человеческий капитал неформальных работников в России: о чем говорят некогнитивные навыки // Мир России. 2023. Т. 32. № 1. С. 37—60. https://doi.org/10.17323/1811-038X-2023-32-1-37-60.
Zudina A. A. (2023) The Human Capital of Russian Informal Workers: A Non-Cognitive Skills Perspective. *Universe of Russia*. Vol. 32. No 1. P. 37—60. https://doi.org/10.17323/1811-038X-2023-32-1-37-60. (In Russ.)

Котырло Е. С. Не хлебом единым: удовлетворенность работой бюджетников в сравнении с работниками частного сектора// Вопросы экономики. 2023. № 8. С. 57—74. https://doi.org/10.32609/0042-8736-2023-8-57-74.
Kotyrlo E. S. (2023) Not by Bread Alone: Public–Private Intersectoral Gap in Job Satisfaction. *Voprosy Ekonomiki*. No. 8. P. 57—74. https://doi.org/10.32609/0042-8736-2023-8-57-74. (In Russ.)

Монусова Г. А. Удовлетворенность трудом: межстрановые сопоставления// Мировая экономика и международные отношения. 2008. № 12. С. 74—83. https://doi.org/10.20542/0131-2227-2008-12-74-83.

DOI: 10.14515/monitoring.2024.1.2493

Monusova G. A. (2008) Satisfaction of Labour: International Comparisons. *World Economy and International Relations*. No. 12. P. 74—83. https://doi.org/10.20542/0131-2227-2008-12-74-83. (In Russ.)

Поплавская А. А., Соболева Н. Э. Удовлетворенность различными аспектами работы мужчин и женщин в России// Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2017. № 5. С. 271—288. https://doi.org/10.14515/monitoring.2017.5.15.
Poplavskaya A. A., Soboleva N. E. (2017) Men's and Women's Satisfaction with Various Job Aspects in Russia. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 5. P. 271—288. https://doi.org/10.14515/monitoring.2017.5.15. (In Russ.)

Рожкова К. В. Отдача от некогнитивных характеристик на российском рынке труда // Вопросы экономики. 2019. № 11. С. 81—107. http://doi.org/10.32609/0042-8736-2019-11-81-107.
Rozhkova K. V. (2019) The Return to Noncognitive Characteristics in the Russian Labor Market. *Voprosy Ekonomiki*. No. 11. P. 81—107. https://doi.org/10.32609/0042-8736-2019-11-81-107. (In Russ.)

Akerlof G. A., Rose A. K., Yellen J. L. (1988) Job Switching and Job Satisfaction in the U. S. Labor Market. *Brookings Papers on Economic Activity*. Vol. 2. P. 495—594. URL: https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/1988/06/1988b_bpea_akerlof_rose_yellen_ball_hall.pdf (accessed: 16.02.2024).

Allen J., van der Velden R. (2001) Educational Mismatches versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-the-Job Search. *Oxford Economic Papers*. Vol. 53. No. 3. P. 434—452. https://cris.maastrichtuniversity.nl/ws/portalfiles/portal/606099/guid-d259b85a-2cc2-49ae-b321-38b3b43fe817-ASSET1.0.pdf (accessed: 16.02.2024).

Altonji J. G., Humphries J. E., Zhong L. (2022) The Effects of Advanced Degrees on the Wage Rates, Hours, Earnings and Job Satisfaction of Women and Men. *NBER Working Paper Series.* No. w30105. https://ssrn.com/abstract=4128595 (accessed: 18.01.2024).

Bleidorn W., Hopwood C. J., Back M. D., Denissen J. J. A., Hennecke M., Hill P. L., Jokela M., Kandler C., Lucas R. E., Luhmann M., Orth U., Roberts B. W., Wagner J., Wrzus C., Zimmermann J. (2021) Personality Trait Stability and Change. *Personality Science*. Vol. 2. P. 1—20. https://doi.org/10.5964/ps.6009.

Capsada-Munsech Q. (2017) Overeducation: Concept, Theories, and Empirical Evidence. *Sociology Compass*. Vol. 11. No. 10. Art. e12518. https://doi.org/10.1111/soc4.12518.

Cobb-Clark D. A., Schurer S. (2012) The Stability of Big-Five Personality Traits. *Economics Letters*. Vol. 115. No. 1. P. 11—15. https://doi.org/10.1016/j.econlet.2011.11.015.

Congregado E., Iglesias J., Millan J. M., Roman C. (2016) Incidence, Effects, Dynamics and Routes out of Overqualification in Europe: A Comprehensive Analysis Distinguish-

DOI: 10.14515/monitoring.2024.1.2493

ing by Employment Status. *Applied Economics*. Vol. 48. No. 5. P. 411—445. https://doi.org/10.1080/00036846.2015.1083080.

DeLoach S. B., Kurt M., Sansale R. (2022) Non-Cognitive Mismatch and Occupational Switching. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*. Vol. 97. https://doi.org/10.1016/j.socec.2022.101846.

Fabra M. E., Camisón C. (2009) Direct and Indirect Effects of Education on Job Satisfaction: A Structural Equation Model for the Spanish Case. *Economics of Education Review*. Vol. 28. No. 5. P. 600—610. https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2008.12.002.

Fleming C. M., Kler P. (2008) I'm Too Clever for This Job: A Bivariate Probit Analysis on Overeducation and Job Satisfaction in Australia. *Applied Economics*. Vol. 40. No. 9. P. 1123—1138. https://doi.org/10.1080/00036840600771254.

Freeman R. B. (1978) Job Satisfaction as an Economic Variable. *The American Economic Review*. Vol. 68. No. 2. P. 135—141. URL: https://www.jstor.org/stable/1816677 (accessed: 18.09.2023).

Furnham A., Petrides K. V., Jackson C. J., Cotter T. (2002) Do Personality Factors Predict Job Satisfaction? *Personality and Individual Differences*. Vol. 33. No. 8. P. 1325—1342. http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00016-8.

Furnham A., Zacherl M. (1986) Personality and Job Satisfaction. *Personality and Individual Differences*. Vol. 7. No. 4. P. 453—459. https://doi.org/10.1016/0191-8869(86)90123-6.

Green F., Zhu Y. (2010) Overqualification, Job Dissatisfaction, and Increasing Dispersion in the Returns to Graduate Education. *Oxford Economic Papers*. Vol. 62. No. 4. P. 740—763. https://doi.org/10.1093/oep/gpq002.

Hamermesh D. S. (1999) The Changing Distribution of Job Satisfaction. *NBER Working Papers*. No. 7332. URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w7332/w7332.pdf (accessed: 18.09.2023).

Heckman J. J., Stixrud J., Urzua S. (2006) The Effects of Cognitive and Non-Cognitive Abilities on Labour Market Outcomes and Social Behavior. *Journal of Labour Economics*. Vol. 24. No 3. P. 411—482. https://doi.org/10.1086/504455.

Herzberg F. (1959) The Motivation to Work (2nd ed.). New York, NY: John Wiley.

Hodson R. (1989) Gender Differences in Job Satisfaction: Why Aren't Women More Dissatisfied? *The Sociological Quarterly*. Vol. 30. No. 3. P. 385—399. http://www.jstor.org/stable/4120848 (accessed: 18.01.2024).

Hulin C. L., Judge T. A. (2003) Job Attitudes. In: Borman W. C., Ligen D. R., Klimoski R. J. (eds.) *Handbook of Psychology. Industrial and Organizational Psychology*. Hoboken, NJ: Wiley. P. 255—276.

Izverciana M., Potra S., Ivascu L. (2016) Job Satisfaction Variables: A Grounded Theory Approach. *Procedia — Social and Behavioral Sciences*. Vol. 221. P. 86—94. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.093.

DOI: 10.14515/monitoring.2024.1.2493

Judge T. A., Heller D., Mount M. K. (2002) Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87. No. 3. P. 530—541. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.530.

Judge T. A., Klinger R. (2008) Job Satisfaction: Subjective Well-Being at Work. In: Eid M., Larsen R. J. (eds.) *The Science of Subjective Well-Being*. New York, NY: Guilford Press. P. 393—413. URL: http://www.timothy-judge.com/Job%20Satisfaction%20and%20Subjective%20Well-Being-Judge%20&%20Klinger.pdf (accessed: 18.09.2023).

Kalleberg A. (1977) Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*. Vol. 42. No 1. P. 124—143. https://doi.org/10.2307/2117735.

Kristof-Brown A. L., Zimmerman R. D., Johnson E. C. (2005) Consequences of Individual's Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*. Vol. 58. No. 2. P. 281—342. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x.

Lee Y., Sabharwal M. (2014) Education — Job Match, Salary, and Job Satisfaction Across the Public, Non-Profit, and For-Profit Sectors: Survey of Recent College Graduates. *Public Management Review*. Vol. 18. No. 1. P. 40—64. https://doi.org/10.1080/14719037.2014.957342.

Lévy-Garboua L., Montmarquette C., Simonnet V. (2007) Job Satisfaction and Quits. *Labour Economics*. Vol. 14. No. 2. P. 251—268. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2005.08.003.

Lewis G. B., Cho Y. J. (2011) The Aging of the State Government Workforce: Trends and Implications. *The American Review of Public Administration*. Vol. 41. No. 1. P. 48—60. https://doi.org/10.1177/0275074009359308.

Lisi G. (2018) Job Satisfaction, Job Match Quality and Labour Supply Decisions. *International Review of Economics*. Vol. 65. P. 489—505. https://doi.org/10.1007/s12232-018-0311-1.

Litchfield J., Reilly B., Veneziani M. (2012) An Analysis of Life Satisfaction in Albania: A Heteroscedastic Ordered Probit Model Approach. *Journal of Economic Behavior & Organization*. Vol. 81. No. 3. P. 731—741. https://doi.org/10.1016/j.jebo.2010.12.020.

Locke E. A. (1976) The Nature and Causes of Job Satisfaction. In: Dunette M. D. (ed.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology.* Vol. 1. Chicago, IL: Rand McNally. P. 1297—1349.

McCrae R. R., John O. P. (1992) An Introduction to the Five-Factor Model and its Applications. *Journal of Personality*. Vol. 60. No. 2. P. 175—215. https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x.

McGuinness S., Sloane P. J. (2011) Labour Market Mismatch Among UK Graduates: An Analysis Using REFLEX Data. *Economics of Education Review*. Vol. 30. No. 1. P. 130—145. https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2010.07.006.

Pierre G., Sanchez Puerta M. L., Valerio A., Rajadel T. (2014) STEP Skills Measurement Surveys: Innovative Tools for Assessing Skills. *Social Protection and Labor Discussion*

DOI: 10.14515/monitoring.2024.1.2493

Paper Series. No. 1421. Washington, DC: World Bank Group. URL: http://hdl.handle.net/10986/19985 (accessed: 18.09.2023).

Pita C., Torregrosa R. J. (2023) The Education-Job Satisfaction Paradox in the Public Sector. *Public Organization Review*. Vol. 23. P. 1717—1735. https://doi.org/10.1007/s11115-023-00726-0.

Redmond P., McGuinness S. (2020) Explaining the Gender Gap in Job Satisfaction. *Applied Economics Letters*. Vol. 27. No. 17. P. 1415—1418. https://doi.org/10.1080/13504851.2019.1686111.

Sloane P. J., Mavromaras K. (2020) Overeducation, Skill Mismatches, and Labor Market Outcomes for College Graduates. *IZA World of Labor.* No. 88. URL: https://wol.iza.org/articles/overeducation-skill-mismatches-and-labor-market-outcomes-for-college-graduates/long (accessed: 18.09.2023).

Smirnykh L. (2023) Working from Home and Job Satisfaction: Evidence from Russia. *International Journal of Manpower*. https://doi.org/10.1108/IJM-02-2023-0089.

Tokar D. M., Subich L. M. (1997) Relative Contributions of Congruence and Personality Dimensions to Job Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 50. No. 3. P. 482—491. https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1546.

Varshavskaya E. Ya., Podverbnykh U. S. (2023) Impact of Job Mismatches on Job Satisfaction and Turnover Intention: Case of Russia. *Russian Management Journal*. Vol. 21. No. 1. P. 115—132. https://doi.org/10.21638/spbu18.2023.106.

Verhaest D., Omey E. (2006) The Impact of Overeducation and its Measurement. *Social Indicators Research*. Vol. 77. P. 419—448. https://doi.org/10.1007/s11205-005-4276-6.

Vichet S. (2018) Education-Job Mismatches and Their Impacts on Job Satisfaction: An analysis Among University Graduates in Cambodia. *MPRA Paper*. No. 87928. https://mpra.ub.uni-muenchen.de/87928/ (accessed: 18.09.2023).

Vieira J. A. C. (2005) Skill Mismatches and Job Satisfaction. *Economics Letters*. Vol. 89. No.1. P. 39—47. https://doi.org/10.1016/j.econlet.2005.05.009.