

**Хузяхметов Роман Ренатович**  
Тюменский государственный университет,  
г. Тюмень, Российская Федерация  
[R o m a n 14@mail.ru](mailto:Roman14@mail.ru)

### **Логика встроенности категории «черты личности» в социологический контекст человеческого капитала<sup>446</sup>**

**Аннотация.** На современном этапе развития экономико-социологической науки исследователи обращают внимание не только на «традиционные» компоненты человеческого капитала (образование, здоровье, опыт работы, специфические компетенции), но и на некогнитивные характеристики индивида, которые также способствуют повышению зарплатных премий. Отдельный интерес представляет концепт черт личности, поскольку современный рынок труда требует от работников не только дисциплинарных знаний, но и навыков, улучшающих межличностное взаимодействие.

**Ключевые слова:** человеческий капитал; когнитивные характеристики; некогнитивные характеристики; черты личности; Большая пятёрка

**Khuziakhmetov Roman Renatovich**  
University of Tyumen,  
Tyumen, Russian Federation  
[r o m a n 14@mail.ru](mailto:r o m a n 14@mail.ru)

### **“Personality traits” category in sociological context of human capital research: logic of inclusion<sup>447</sup>**

**Abstract.** Current stage of socio-economic science development is associated with an increase of researchers' attention to non-cognitive individual characteristics, which are as important in contributing to higher salary bonuses as “traditional” components of human capital (education, health, work experience, specific competencies). Concept of personality traits is an issue of particular interest, since contemporary labor market not only requires disciplinary knowledge from employees, but also expects them to bear skills that facilitate interpersonal interaction.

**Keywords:** human capital, cognitive characteristics, non-cognitive characteristics, personality traits, Big Five

#### **Теория человеческого капитала в XXI веке**

Проблематика человеческого капитала десятки лет занимает умы учёных по всему миру. Научный взгляд на состояние, динамику и факторы воспроизводства

---

<sup>446</sup> Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ, проект № 19–29–07131 «Моделирование и измерение человеческого капитала и формы его проявления в контексте цифровизации экономики: ресурсы, потоки, институты».

<sup>447</sup> The work was supported by the Russian Foundation for Basic Research (grant No 19–29–07131).

экономически значимых способностей человека продолжает эволюционировать, это междисциплинарное исследовательское поле расширяется.

В последние десятилетия в социальных науках наблюдается устойчивый консенсус относительно того, что процветание любого общества в конечном счёте зависит от двух фундаментальных факторов – способностей людей (того, что они знают и умеют делать) и их взаимодействия друг с другом, то есть от накопленного населением человеческого капитала и эффективности функционирования социальных институтов [Gimpelson, 2016].

Интерес научного сообщества к данной теме объясняется, в первую очередь, фундаментальными изменениями демографии и рынка труда. Если до 50 % глобального экономического роста в 1964–2014 гг. обеспечивал непрерывный прирост рабочей силы, то теперь люди по всему миру стремительно стареют, и прежнего количества новых работников ждать не приходится [Manuika et al., 2015]. Вместе с тем, быстрое расширение технологических возможностей (цифровизация) уже к 2030 году затронет практически все профессии [WEF 2018], подняв «входной порог» для занятия той или иной деятельностью и сократив потребность в низкоквалифицированных кадрах, чей труд может быть заменён машинами. По всей видимости, темп наблюдаемых изменений будет лишь нарастать, и не допустить падения мирового ВВП позволит только значительное повышение производительности труда, что связано с переосмыслением роли отдельного индивида в экономическом развитии.

Современное понимание человеческого капитала связано с возможностью приносить ренты, превосходящие первоначальные инвестиции и текущие затраты [Кузьминов & Фруммин, 2018]. Совокупность когнитивных и некогнитивных характеристик позволяет индивиду создавать доход и другие полезные эффекты не только для себя, но и для работодателя, общества в целом [Heckman & Kautz, 2012; Hanushek & Woessmann, 2008].

При этом, несмотря на фундаментальную роль отдельной личности в обеспечении социально-экономических достижений, концептуализация человеческого капитала в рамках индивидуалистического подхода не является достаточной. Необходимо учитывать значимость мезо-уровня для создания и воспроизводства человеческого капитала, его коллективные потоки и агрегации в конкретных организациях и их подразделениях. Важно принимать в расчёт и цикл обратной связи: когда развитый рынок и эффективные институты создают условия для концентрации высокоресурсного человеческого капитала в отдельных кластерах, секторах экономики и городах [Давыденко и др., 2019].

Оправданность инвестиций в человеческий капитал, его востребованность и возможность приносить ренты определяется целым рядом условий: например, институциональной средой и спросом со стороны бизнеса. Кроме того, сам по себе факт наличия тех или иных характеристик ещё не означает возможности их эффективного применения в трудовой деятельности [Кузьминов и др., 2018].

В этой связи современная экономико-соционическая наука стала уделять всё больше внимания не только «традиционным» компонентам человеческого капитала

(образованию; здоровью; опыту работы), но и сопутствующим ресурсам личности, которые также обеспечивают эффективную капитализацию способностей человека [Аникин, 2017]. Отдельную и, пожалуй, наиболее высокопотенциальную область исследований представляют некогнитивные характеристики индивида, понимаемые как «совокупность наблюдаемых ответных реакций на воздействия внешнего мира» [Borghans et al., 2008].

### **Черты личности как компонент некогнитивного человеческого капитала**

Тематика некогнитивного человеческого капитала находится на пересечении не только с образованием, но и с государственным управлением и бизнесом, где также признаётся важность характеристик, связанных со взаимодействием с людьми. Примером может служить проект «Лидеры России» – открытый конкурс для руководителей, по результатам которого участники могут занять административные управленческие должности. Критерием оценки в конкурсе является уровень проявления следующих компетенций: лидерство, принятие взвешенных решений, ориентация на достижение результата, командная работа, коммуникация. Согласно мнению организаторов, эффективный руководитель во власти должен уметь видеть общую картину, анализировать информацию, чётко определять приоритеты, распределять роли, уметь объединять и мотивировать людей [Методика проведения этапов Конкурса...]. В свою очередь, стипендиальный конкурс Владимира Потанина направлен на стимулирование роста профессиональной компетентности, личной социальной ответственности и лидерского потенциала студентов магистратуры. Кандидатов оценивают не только по академическому потенциалу (успеваемость, научные достижения), но и по таким критериям как адаптивность, организаторские способности, мотивация к развитию [Стипендия Благотворительного фонда...]. Можно предположить, что проведение подобных конкурсов связано с тем, что на рынке наблюдается дефицит навыков, необходимых для эффективного межличностного взаимодействия на рабочем месте [Васильев & Роцин, 2012].

Одним из признанных инструментов в изучении некогнитивного человеческого капитала является «Большая пятёрка» – категоризация черт личности, отражающая экономически значимое поведение индивида [McCrae, 2010; Humphries & Kosse, 2017]. Эта категоризация исходит из предпосылки о том, что для описания самых важных свойств человека в любом языке (исследования проводились в чешском, голландском, немецком, русском, японском и др. языках) естественным образом появляется большое количество слов, призванных объяснить весь спектр включаемых смыслов. Исследования начались с анализа 18 тысяч лексем. Впоследствии, на основании лингвистического подхода и с применением факторного анализа, изначальный список был ограничен – сначала до 4500, затем до 35 и наконец до пяти смысловых групп, выраженных пятью словами [Goldberg, 1993]. К ним относятся:

1) экстраверсия (extraversion) – ориентированность на внешний мир людей и вещей, а не на внутренний мир субъективного опыта;

2) доброжелательность (agreeableness) – способность достигать согласия, идти на компромиссы;

3) добросовестность (conscientiousness) – ответственность, организованность, исполнительность, способность следовать намеченному плану;

4) невротизм (neuroticism) – эмоциональная стабильность, способность действовать рассудительно, неимпульсивно в стрессовых ситуациях;

5) открытость (openness) – любознательность, стремление получать новый опыт [John & Srivastava, 1999].

Стоит сказать, с недавнего времени мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ включает вопросы по Большой пятёрке, что позволяет российским учёным анализировать полученные данные в своих исследованиях. Так, последние результаты подтверждают значимость черт личности при объяснении зарплатной разницы на рынке труда: они примерно так же важны, как наличие высшего образования (в совокупности объясняя порядка 5 % вариации в доходах). Результаты тестирования некогнитивных характеристик имеют и некоторые возрастные закономерности. Оказалось, например, что открытость и экстраверсия являются более значимыми для возрастной группы 30–39 лет, которая, вероятно, добралась до руководящих должностей, требующих развитых лидерских качеств, общительности и умения вести переговоры [Рожкова, 2019]. Другое исследование, также использующее данные RLMS-HSE, свидетельствует о том, что российский государственный и частный сектора демонстрируют разную готовность принимать черты личности в качестве важного фактора работоспособности: для сотрудников государственных структур премия от некогнитивных характеристик ниже. Кроме того, в целом анализ результатов исследования показывает, что отдача от черт личности на российском рынке труда не соответствует примеру развитых стран, но одновременно с этим отличается и от большинства кейсов стран развивающихся, что свидетельствует о важной роли культурных и исторических факторов в России [Maksimova, 2019].

Таким образом, изучение некогнитивного человеческого капитала показывает, что черты личности индивидов влияют на их способность капитализировать собственные умения и навыки.

### **Библиографический список**

*Аникин В. А.* Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки // *Экономическая социология*. 2017. 18 (4). С. 120–156. DOI: 10.17323/1726–3247–2017–4–120–15/.

*Васильев К., Роцин С.* Дефицит навыков в России: вызовы для системы образования в условиях перехода к инновационной экономике. 2012. URL: <https://lirt.hse.ru/data/2012/10/11/1246974900/20121009-Vasiliev.pdf> (15.06.2020)/.

*Давыденко В. А., Андрианова Е. В., Ромашкина Г. Ф., Хузяхметов Р. Р.* Междисциплинарный контекст изучения человеческого капитала. Программа исследований // *Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования*. 2019. 5 (20). С. 30–51. DOI: 10.21684/2411–7897–2019–5–4–30–51/.

Кузьминов Я. И., Овчарова Л. Н., Якобсон Л. И. Как увеличить человеческий капитал и его вклад в экономическое и социальное развитие? Тезисы доклада под редакцией Издательский дом Высшей школы экономики. Москва. 2019. 149 с.

Кузьминов Я. И., Фрумин И. Д. Двенадцать решений для нового образования: Доклад Центра стратегических разработок и Высшей школы экономики. Москва. НИУ ВШЭ. 2018.

Методика проведения этапов Конкурса «Лидеры России» [Электронный ресурс] // Лидеры России: [веб-сайт]. URL: <https://xn--d1achsanypala0j.xn--plai/method> (дата обращения: 15.06.2020).

Рожкова К. В. Отдача от некогнитивных характеристик на российском рынке труда. Москва: Изд. дом Высшей школы экономики. (Серия WP15 «Научные труды Лаборатории исследований рынка труда»). 2019. 46 с.

Стипендия Благотворительного фонда Владимира Потанина [Электронный ресурс] //ТюмГУ: [веб-сайт]. URL: <https://www.utmn.ru/studentam/stipendii/stipendii-partnerov-i-fondov/770175/> (дата обращения: 15.06.2020).

Borghans L., Meijers H., & Ter Weel B. The role of noncognitive skills in explaining cognitive test scores // *Economic Inquiry*. 2008. 46(1). P. 2–12. DOI: 10.1111/j.1465-7295.2007.00073.x/.

Gimpelson V. E. Does the Russian Economy Need Human Capital? Ten Doubts // *Russian Education & Society*. 2016. 58 (11). P. 696–717.

Goldberg L. R. The structure of phenotypic personality traits // *American Psychologist*. 1993. 48(1). P. 26–34. DOI: 10.1037/0003-066x.48.1.26/.

Hanushek E. A., & Woessmann L. The Role of Cognitive Skills in Economic Development // *Journal of Economic Literature*. 2008. 46(3). P. 607–668. DOI: 10.1257/jel.46.3.607/.

Heckman J. J., & Kautz T. Hard evidence on soft skills // *Labour Economics*. 2012. 19(4). P. 451–464. DOI: 10.1016/j.labeco.2012.05.014/.

Humphries J., Kosse F. On the interpretation of non-cognitive skills – What is being measured and why it matters // *Journal of Economic Behavior & Organization*. 2017. 136. P. 174–185.

John O., Srivastava S. The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. *Handbook of personality: Theory and research*. New York: Guilford Press. 1999. P. 102–138.

Maksimova M. A. The return to non-cognitive skills on the Russian labor market // *Applied Econometrics*. 2019. 53. P. 55–72.

Manyika J., Woetzel J., Dobbs R., Remes J., Labaye E., Jordan A. Can long-term global growth be saved? New York: McKinsey Global Institute. 2015.

McCrae R. The place of the FFM in personality psychology // *Psychological Inquiry*. 2010. 21(1). P. 57–64.

WEF. (2018). The Future of Jobs [Электронный ресурс] World Economic Forum: [веб-сайт]. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018> (дата обращения: 15.06.2020)/.