

Дебютные работы



1-е место
Победитель конкурса 2006 г.
журнала «Экономическая социология»

СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ В СТРАТЕГИЯХ ТРУДОУСТРОЙСТВА НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

Лаврусевич Полина Евгеньевна

аспирантка Института экономики и организации промышленного производства СО РАН

Одним из определений рынка труда является его представление как сферы согласования интересов работодателя и наемного работника [Калугина, Вершинина 2000: 96]. Ключевыми понятиями в данном случае будут понятие канала трудоустройства, или посредника на рынке труда – распределителя рабочей силы, который обеспечивает связь между работодателями и работниками [Козина 1999: 173], и механизма, с помощью которого они «находят друг друга». Эффективность функционирования посреднических структур результируется в рациональном распределении рабочей силы по сферам и отраслям занятости и по рабочим местам.

Наиболее распространенным каналом поиска работы на российском рынке труда на данный момент являются социальные сети. Данные Федеральной службы государственной статистики¹ свидетельствуют о том, что в ноябре 2004 г. 58,6% безработных использовали свои личные связи в поисках работы. По мнению специалистов, роль личных связей на российском рынке труда гипертрофирована: они размывают рыночный обмен, что может привести к появлению закрытых сфер и препятствовать свободному переливу рабочей силы [Якубович 2002: 210–248; Хибовская 1995]. В этой ситуации необходимо проанализировать особенности функционирования социальных сетей как посредника на российском рынке труда, попытаться понять причинную обусловленность этого явления. Наиболее результативным будет исследование, учитывающее контекст обращения к данному способу поиска работы. Ведь выбор индивида, осуществляющего поиск работы, является по своей сути неальтернативным, *стратегия трудоустройства* складывается из совокупности используемых способов трудоустройства.

Цель данной работы состоит в том, чтобы проанализировать стратегии трудоустройства на российском рынке труда в разрезе обращений к социальным сетям как каналу трудоустройства, т.е. рассмотреть, как стратегии поиска работы конституируются вокруг социальных сетей.

На современном российском рынке труда представлены следующие посреднические структуры. Прежде всего, это формальные посредники: государственные и частные службы занятости, рекламные объявления в СМИ, а также сохранившийся в очень ограниченных масштабах институт распределения выпускников после окончания учебного заведения. ФСГС РФ уже не дает информации по данному каналу трудоустройства. По данным опроса

¹ Обследование населения по проблемам занятости, ноябрь 2004. ФСГС. М., 2004.

работников промышленности², проводимого ВЦИОМ, по распределению трудоустроились 7,6% работников. Помимо обращения к тем или иным институтам посредничества, индивид может обратиться напрямую к работодателю, в отделы кадров предприятий. Такой способ трудоустройства характерен для низко квалифицированных работников, обладающих невысокой конкурентоспособностью на рынке труда [Козина 1997: 59].

Государственные службы занятости ориентированы преимущественно на оказание помощи безработным и выполняют кроме непосредственно посреднических функций функцию социальной защиты безработных. Частные кадровые агентства представляют собой относительно новый институт посредничества и обслуживают особый сегмент рынка труда, занимающийся главным образом трудоустройством высококвалифицированных работников и управленческого персонала [Кабалина 1999], причем услуги кадровых агентств не бесплатны. Объявления в СМИ также относятся к формальным институтам посредничества, но существенным отличием от служб занятости является относительная «безличность» данного канала трудоустройства, функционирование его преимущественно как информационного посредника, как некой базы данных, или доски объявлений (особенно это касается виртуальных бирж труда и досок объявлений³). Таким образом, поиск работы можно осуществлять, практически «не вставая с дивана».

На виртуальных порталах, посвященных поиску работы/сотрудников, размещают объявления о свободных вакансиях не только предприятия, но и кадровые агентства; к тому же любой желающий может разместить свое резюме, которое мгновенно становится доступным потенциальному работодателю. Это выгодно отличает доски объявлений в Интернете от печатных изданий, ведь даже для публикации бесплатного объявления должно пройти некоторое время. Данный канал трудоустройства очень динамично развивается, однако вряд ли он может составить конкуренцию традиционным печатным изданиям. Во-первых, потому, что объявления в сети Интернет содержат, прежде всего, информацию о вакансиях для высококвалифицированных работников, имеющих выход в Интернет и обладающих навыками работы на компьютере. Традиционные печатные издания (прежде всего газеты) обслуживают иной сегмент рынка труда, ориентируясь на менее квалифицированных работников. Таким образом, при прочих равных условиях, различные «доски объявлений» представляют собой наиболее демократичный и широко доступный канал трудоустройства.

Под неформальными посредническими структурами подразумеваются социальные сети, или личные связи, т.е. обращение к друзьям и родственникам за помощью в трудоустройстве. Обращение к данному каналу трудоустройства обусловлено прежде всего возможностью получения дополнительной информации о вакансиях, а также возможностью получения рекомендации или же протекции. В последнем случае агент социальной сети обладает ресурсом влияния на работодателя, что гарантирует соискателю трудоустройство. Способ действия социальных сетей (предоставление информации, рекомендация или протекция), можно представить в виде континуума, одним из полюсов которого является исключительно информационное посредничество, а другим – непосредственное участие в принятии решения о найме сотрудника (протекция). Измерителем для данной шкалы служит степень участия агента социальной сети в принятии решения о трудоустройстве (в случае предоставления информации о вакансии оно практически отсутствует).

² Массив данных был получен из Единого архива социологических данных (Независимый институт социальной политики). <http://sofist.socpol.ru>

³ Например, Кадровый дом «СуперДжоб» (<http://www.superjob.ru/>), Найм.ру (<http://www.naim.ru>), Вакансия от А до Я (<http://www.vacansia.ru>).

Кроме того, типы связей с агентами социальной сети можно представить в виде континуума: «сильные» – «слабые» связи, причем задействование последних в процессе трудоустройства более эффективно, поскольку они предоставляют более разностороннюю информацию⁴. Отдельно стоит выделить профессиональные связи, которые нередко служат способом воспроизводства профессионального сообщества.

Действие социальных сетей как посредника на рынке труда можно разделить на реактивное (т.е. помощь в трудоустройстве, инициированная просьбой самого индивида) и проактивное (т.е. изначально не запланированное и не инициированное самим индивидом предложение какого-либо агента социальной сети оказать содействие в трудоустройстве). Данная классификация была предложена В. Якубовичем [Якубович 2002].

Представленные на рынке труда посреднические структуры представляют собой совокупность возможностей для реализации индивидуального поведения, связанного с поиском работы. Выбор индивида при этом носит неальтернативный характер, т.е. процесс трудоустройства может заключаться в использовании нескольких способов поиска работы. Под стратегией поиска работы (трудоустройства) будем понимать совокупность задействованных индивидом способов поиска работы (обращений к каналам трудоустройства), а также ориентацию на определенную форму и статус занятости, что в свою очередь обуславливает выбор определенных каналов трудоустройства.

В качестве информационной базы выбраны 9–13 волны Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (1998–2004 гг.). В каждой волне были отобраны респонденты, обратившиеся течение 30 предшествующих опросу дней куда-либо в поисках работы. Объем подвыборки составил от 957 до 1069 человек. Выборка включает не только безработных, желающих найти работу, но и уже имеющих работу индивидов, желающих ее сменить. Это выгодно отличает данное исследование от проводимых другими организациями (например, Мониторинг общественного мнения, который осуществляет ВЦИОМ, содержит такого рода вопросы только для группы безработных) и позволяет провести сравнительный анализ стратегий трудоустройства занятых и безработных. К сожалению, ни один из доступных автору массивов данных не содержит информации о распространенности каналов поиска работы в разрезе реальных трудоустройств, которую можно было бы правомерно использовать в сравнительном анализе.

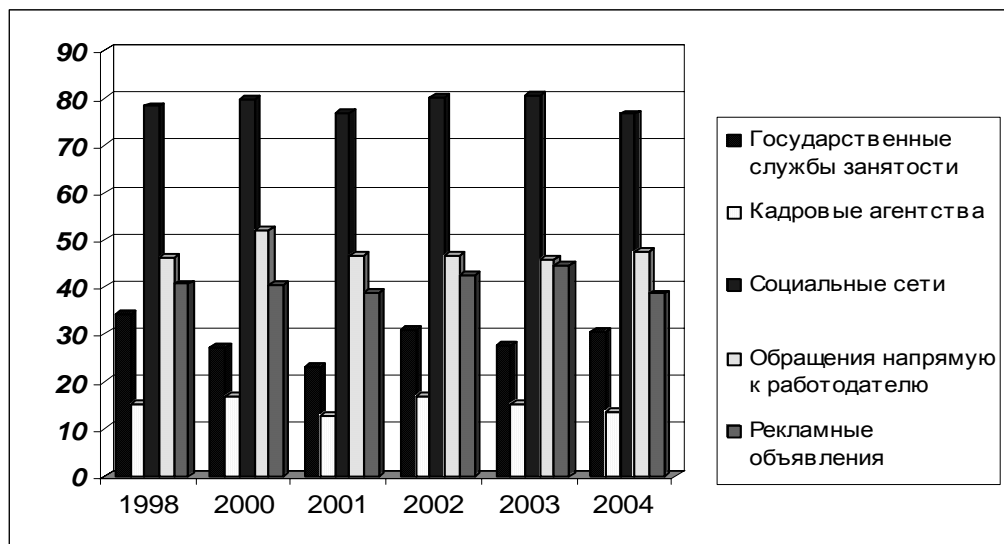
Как показывают результаты расчетов, на протяжении всего рассматриваемого периода личные связи были наиболее распространенным способом поиска работы: к друзьям/знакомым и родственникам за помощью в трудоустройстве обращались практически 4/5 всех ищущих работу. На рис. 1 под социальными сетями как каналом трудоустройства понимаются обращения к друзьям/знакомым, родственникам. Исходный массив данных содержит информацию отдельно по использованию родственных и дружеских связей.

⁴ Сила межличностных связей измеряется комбинацией показателей количества времени, эмоциональной близости, интенсивности взаимодействия, наличием обратной связи. Если каждый из агентов *A* и *B* имеет «сильную» связь с агентом *C*, то практически невероятно, что между агентами *A* и *B* не будет никакой связи. Такая связь, скорее всего, и будет «слабой». «Слабые» связи более эффективны в транслировании ресурсов между актерами, чем сильные, с их помощью можно установить взаимодействие с большим числом акторов сети.

С точки зрения индивида, «слабые» связи являются важным ресурсом в отношении возможностей мобильности. На макроуровне слабые связи играют роль усиления социальной сплоченности [cohesion]. Меняя место работы, индивид не только выходит из одной сети взаимодействий и входит в другую, но и устанавливает связь между двумя этими структурами [Granovetter 1973].

Родственные связи практически в два раза менее предпочтительны, чем дружеские/по знакомству: в 2004 г. к друзьям/знакомым за помощью в трудоустройстве обращались 74,6% ищущих работу индивидов, а к родственникам – только 37,2%. В данном случае невозможно однозначно обозначить родственные и дружеские связи / связи по знакомству как «сильные» и «слабые» соответственно, однако вполне обоснованно можно утверждать, что родственные связи тяготеют к «сильному» полюсу, что и объясняет их меньшую привлекательность в процессе поиска работы.

Рис. 1. Выбор каналов трудоустройства респондентами, по данным РМЭЗ 1998–2004 гг., % от общей численности занимающихся поиском работы



Выявить стратегии трудоустройства в рамках данной информационной базы можно, применяя следующие статистические процедуры.

- Вычисление среднего количества использованных способов поиска работы. Данный показатель свидетельствует об общей активности индивида в процессе трудоустройства, а также о том, насколько остро перед ним стоит проблема трудоустройства.
- Кластерный анализ в группах безработных и занятых, с целью выявить наиболее распространенные стратегии трудоустройства, проанализировать, какое место среди них занимают разного рода сетевые стратегии поиска работы.
- Аналитическое выделение отдельных типов сетевых стратегий трудоустройства, изучение их динамики, а также составление социального портрета индивидов, их реализующих.

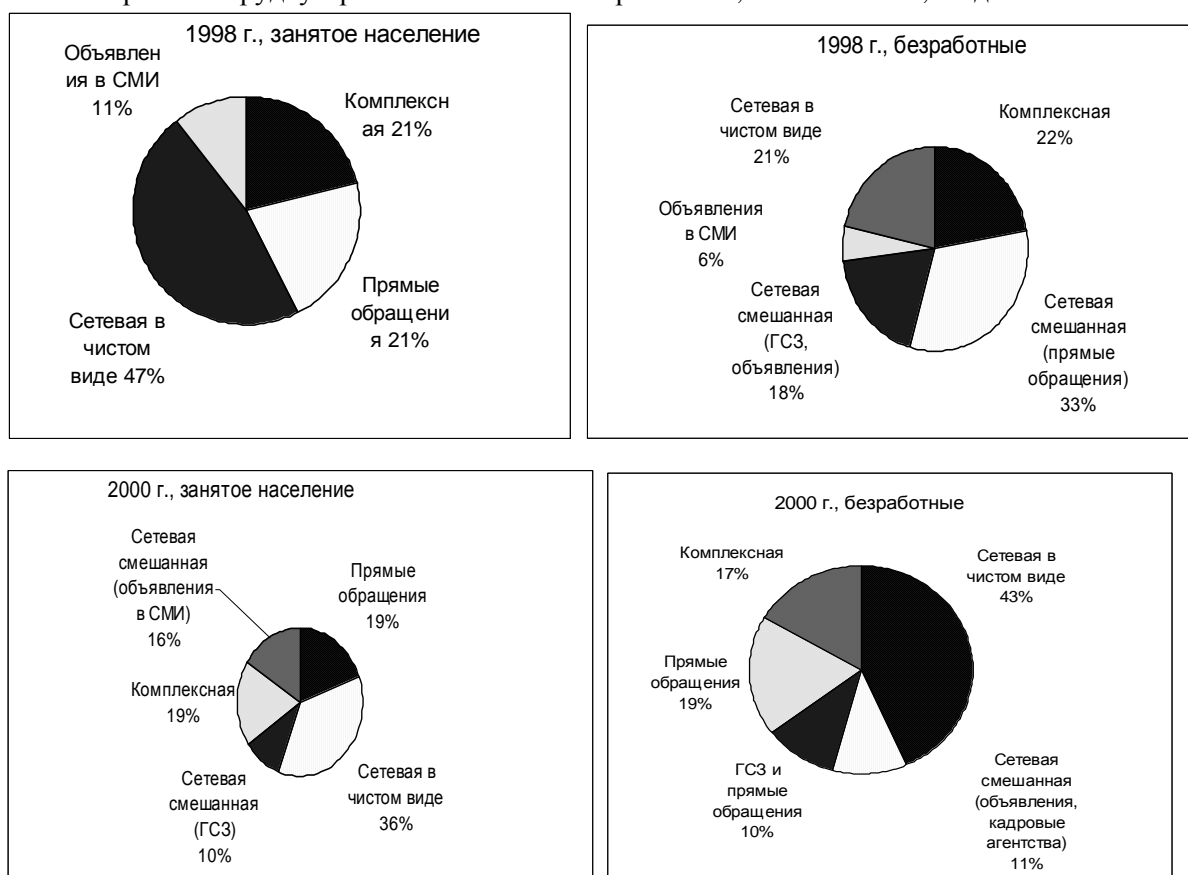
Строго говоря, необходимо различать понятия «поиск работы» (рассматриваемый как процесс) и «трудоустройство» (понимаемое как результат поиска, факт найма). Однако поскольку информационная база содержит данные только о каналах поиска работы и не дает никакой информации о каналах реального трудоустройства, то в дальнейшем эти понятия будут использоваться в качестве синонимов.

Среднее количество использованных каналов трудоустройства в рассматриваемый период колебалось очень незначительно (от 1,97 до 2,17, максимально возможное количество способов поиска работы равно 5), что свидетельствует о стабильности и устойчивости стратегий поиска работы (в количественном аспекте). Существуют значимые различия в интенсивности поиска работы занятыми и безработными: дисперсионный анализ показал,

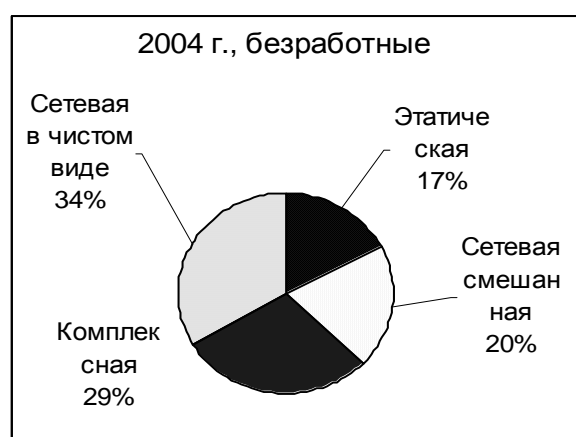
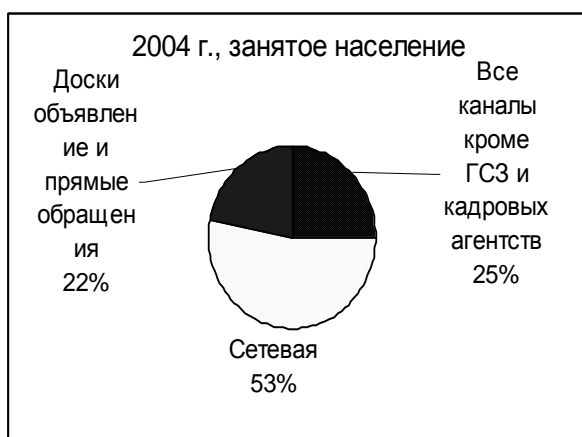
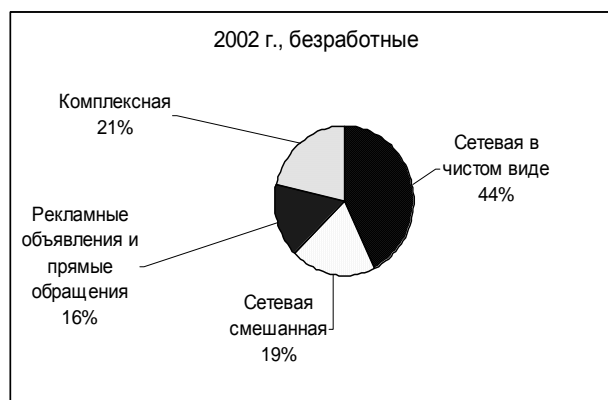
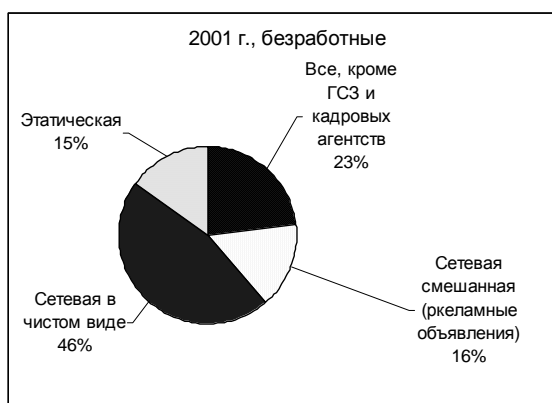
что безработные в среднем используют больше способов поиска работы, чем занятые⁵. Отсутствие работы, острая необходимость трудоустройства помещает безработных индивидов в более жесткие рамки, что ведет к использованию большего количества способов поиска работы, по сравнению с занятым населением, для которого процесс поиска нового рабочего места не имеет столь жестких временных ограничений.

Ниже представлены результаты кластерного анализа, который проводился методом *K*-средних последовательно на каждой из волн (рис. 2). Переменными кластеризации послужили 6 дихотомических переменных, обозначающих обращение к тому или иному способу трудоустройства. Названия кластерам были приписаны на основании значений исходных переменных в центрах кластеров. Именно поэтому частотное распределение индивидов по кластерам – стратегиям поиска работы – стоит рассматривать прежде всего как тенденцию, и не правомерно было бы проводить строгие сравнения. В дальнейшем, когда стратегии будут выделены аналитически, можно будет сделать более точные выводы.

Рис. 2. Стратегии трудоустройства занятых и безработных, 1998–2004 гг., по данным РМЭЗ



⁵ Здесь и далее сравнение различных аспектов поведения, связанного с поиском работы, будет проводиться на базе 13-й волны РМЭЗ (2004 г.)



Наиболее распространенными являются сетевые стратегии трудоустройства – в чистом виде, когда индивид тяготеет только лишь к привлечению сетевых ресурсов в процессе трудоустройства, или же смешанные, когда обращение к друзьям и (или) родственникам дополнено обращениями напрямую к работодателю или к рекламным объявлениям. Сетевую стратегию в чистом виде реализовывали от 36 до 58% занятого населения, намеренного сменить работу, и 21–58% безработных. Причем при задании минимального количества кластеров (2 или 3) неизбежно выявлялось противопоставление «использование личных связей – обращение ко всем остальным каналам трудоустройства».

Сетевую стратегию трудоустройства, дополненную поиском работы с помощью рекламных объявлений, можно назвать наиболее простой и легко реализуемой: просмотр доски объявлений и обращение к знакомому и (или) родственнику за помощью в трудоустройстве не требуют особых материальных, временных и моральных затрат. В то время как обращение в государственную службу занятости является (не важно официальным или нет) признанием индивида безработным, а обращение в кадровое агентство, возможно, потребует оплаты его услуг.

Комплексная стратегия трудоустройства заключается в использовании всех возможных способов трудоустройства, в том числе и использовании личных связей. Комплексная стратегия встречается как среди безработных, так и среди занятых, однако существенны ли наблюдаемые различия распространенности данной стратегии, можно будет сказать только после более строгого статистического анализа.

Естественно, результаты кластерного анализа дают лишь обобщенное представление о многообразных проявлениях индивидуального поведения, связанного с поиском работы, и данный этап анализа данных имеет смысл рассматривать скорее как разведывательный.

Непосредственно рассмотреть место социальных сетей в стратегиях трудоустройства можно, построив следующую типологию: аналитически («вручную») выделить группы индивидов 1) прибегающих только к личным связям в процессе трудоустройства, 2) использующих наряду с личными связями иные способы поиска работы, 3) обращающихся к другим каналам трудоустройства и избегающим обращения к социальным сетям (см. табл. 1). Данные типы не являются «чистыми», так как представляют собой достаточно обобщенную схему анализа, но в самом общем виде они дают возможность оценить, какое место занимают именно социальные сети в стратегиях трудоустройства, каков контекст использования личных связей в процессе трудоустройства.

Таблица 1. Стратегии трудоустройства в разрезе обращений к социальным сетям как каналу трудоустройства, по данным РМЭЗ, 1998–2004 гг., % от общей численности осуществляющих поиск работы

Тип стратегии	1998	2000	2001	2002	2003	2004
Сетевая стратегия в чистом виде	23,9	22,9	26,3	22,2	22,6	22,7
Сетевая смешанная стратегия	54,4	56,9	50,6	58,0	58,0	53,9
Стратегия избегания личных связей	21,7	20,2	23,1	19,8	19,4	23,4
Всего	100	100	100	100	100	100

Построенная типология выглядит достаточно устойчивой: за весь наблюдаемый период сетевую стратегию в чистом виде реализовывали чуть менее четверти всех ищущих работу респондентов, сетевую смешанную (использование личных связей в сочетании с обращениями к другим посредникам) – 51–58%, не обращались к неформальным посредническим структурам, а использовали иные способы поиска работы около одной

пятой респондентов. В целом характер распространенности как отдельных каналов трудоустройства, так и стратегий поиска работы является практически неизменным на протяжении рассматриваемого периода, что наталкивает на мысль об устойчивости моделей поведения, связанного с поиском работы.

Для того чтобы выявить специфику стратегий трудоустройства разных социальных групп, рассмотрим социальный портрет индивидов, их реализующих, оцененный по следующим параметрам.

- Объективные характеристики положения индивида на рынке труда:
 - ✓ социально-демографические характеристики (пол, возраст, образование);
 - ✓ составляющие профессионально-трудового статуса (наличие/отсутствие работы; для безработных – наличие опыта работы; для занятых – должностная позиция, размер заработной платы);
 - ✓ некоторые характеристики социального капитала, которым располагает индивид⁶ (изменение круга друзей и знакомых, обращение к знакомым/родственникам за материальной помощью, оценка материального положения друзей и знакомых).
- Субъективные составляющие положения индивида на рынке труда: оценка собственной позиции на рынке труда (готовность приступить к работе в короткие сроки, ожидаемое время поиска работы, для занятых – уверенность в возможности найти работу не хуже настоящей, обеспокоенность возможной потерей работы).

Метод анализа данных – анализ Z-статистик отклонений частот в клетках таблиц сопряженности, критерий Хи-квадрат.

Названные выше характеристики в совокупности дают представление о *конкурентоспособности* индивида на рынке труда, которую, на взгляд автора, можно рассматривать как одну из ключевых характеристик, определяющих поведение индивида на рынке труда, связанное с поиском работы. Конкурентоспособность складывается прежде всего из двух составляющих – человеческого и социального капитала, комбинация которых и определяет позицию индивида на рынке труда.

Человеческий капитал заключается в накопленном индивидом багаже профессиональных знаний и опыта. Обладание социальным капиталом состоит в «совокупности реальных или потенциальных ресурсов, связанных с обладанием устойчивой сетью [durable networks] более или менее институционализированных отношений взаимного знакомства и признания – иными словами, с членством в группе» [Бурдые 2002]. Объем сетевых ресурсов индивида представляет собой объем капиталов разного вида, доступных тем, с кем этот индивид связан. Для успешного трудоустройства одинаково важны оба вида капитала: уровень профессиональной квалификации и совокупность связей, которые можно задействовать в процессе поиска работы.

Сетевую стратегию в чистом виде более склонны реализовывать имеющие работу индивиды (в данной группе их 53,3%, по всей совокупности 38,8%, Z-статистика отклонения частот составила 4,7), причем работающие на предприятии, в организации (в отличие от самозанятых, случайной занятости). Среди безработных – ранее не работавшие и не имеющие опыта работы, в частности учащиеся (по всей совокупности ищущих работу они составляют 7,5%, в данной группе 11,2%, Z-статистика отклонения частот равна 2,4). В данной группе значительно меньше пессимистичных оценок своей позиции («работу найти невозможно»). Приверженцы сетевой стратегии не ощущают острой необходимости

⁶ Информационная база дает возможность оценить влияние социального капитала только по косвенным индикаторам.

трудоустройства, т.е. в данной группе снижена доля лиц, готовых приступить к работе немедленно.

Таким образом, социальная база неформальных посреднических структур конституируется преимущественно двумя сегментами: уже имеющими опыт работы и обладающими определенной профессиональной квалификацией работающими индивидами, т.е. располагающими некоторым объемом человеческого капитала, и, напротив, ранее не работавшими, получающими образование индивидами, чей человеческий капитал на данный момент, по-видимому, не достаточен, чтобы удовлетворить требованиям формальных посреднических институтов.

Из этого следует, что обращение к социальным сетям как каналу трудоустройства может быть обусловлено разными сочетаниями человеческого и социального капиталов. В обоих случаях индивид должен располагать некоторым объемом социального капитала, чтобы в принципе иметь возможность использовать личные связи при поиске работы. Можно предположить, что уже имеющие работу индивиды, желающие сменить работу, задействуют свои «связи» как раз потому, что поиск работы для них не необходимость, а возможность улучшить свое положение, повысить свой профессиональный статус. Это наталкивает на мысль о том, что улучшение позиции на рынке труда для занятого индивида возможно только через обращение к социальным сетям, но не к формальным институтам. Тогда вопрос в том, что именно отталкивает индивидов, реализующих сетевую стратегию, от обращений к формальным институтам посредничества: только ли стабильная позиция на рынке труда и отсутствие острой необходимости трудоустройства?

Другая подгруппа – молодые люди, еще не закончившие образование, – имеет иную мотивацию использования личных связей при поиске работы. Недостаточный объем человеческого капитала (прежде всего отсутствие опыта работы) не дает возможности успешно конкурировать с другими работниками в рамках обращения к формальным посредническим структурам, не удовлетворяет требованиям последних. Здесь социальные сети будут играть роль не столько информационного посредника, сколько инструмента для оказания давления на работодателя (например, в случае прямой протекции), или же своеобразной «кредитной организации», которая гарантирует возрастание качества человеческого капитала работника в недалеком будущем.

Следование *сетевой смешанной стратегии* предполагает обращение к социальным сетям наряду с другими способами трудоустройства – государственными службами занятости и кадровыми агентствами, рекламными объявлениями и обращениями напрямую к работодателю, на предприятие. Эту группу отличает существенно большая, чем по всей совокупности, доля безработных (65,8 и 61,2% соответственно при значении Z-статистики отклонений частот 3,1), причем среди безработных к реализации данной стратегии более склонны уже имеющие опыт работы; высокая доля пессимистичных оценок своего положения (в данной группе считают, что «работу найти невозможно» 26,2%, а среди всех ищущих работу 21,9%, значение Z-статистики отклонений частот составило 3,4). Индивиды, придерживающиеся сетевой смешанной стратегии трудоустройства, в большей степени ощущают необходимость трудоустройства и выражают готовность приступить к работе в короткие сроки.

Исходя из этого такую стратегию можно охарактеризовать как типичную стратегию безработного и выразить ее сущность следующим образом: «на связи надеяться, но сам не плошай». Для большей надежности привлечение личных связей дополнено обращением к формальным институтам и непосредственно на предприятие, но вполне вероятна и обратная ситуация – использование других способов поиска работы подкреплено обращением к социальным сетям.

И наконец, *стратегия избегания личных связей* характеризуется большей долей женщин среди ее приверженцев (48,8% по всей совокупности и 55,8% в данной группе при значении

Z-статистики отклонений частот 2,4). В литературе неоднократно встречаются выводы о разной роли социальных сетей в стратегиях трудоустройства мужчин и женщин [Гартаковская 2004; Petersen, Saporta, Siedel 2000], в частности о более широких возможностях мужчин использовать свои личные связи в процессе трудоустройства, о более высокой профессионализации и специализации мужских сетей, в отличие от женских. Ранее проведенные автором расчеты (на массивах данных РМЭЗ и объединенного мониторинга ВЦИОМ) показали, что женщины более склонны к обращениям в государственные службы занятости, чем мужчины. По всей вероятности, это связано с возможностью получения официального статуса безработного и соответствующей социальной поддержки. В очередной раз подтверждается вывод о том, что государственные службы занятости выполняют преимущественно функцию социальной защиты безработных.

Такова социальная база анализируемых типов стратегии, которая была выявлена на базе 13-й волны РМЭЗ (2004 г.). 9-я волна РМЭЗ дает возможность косвенно оценить объем социального капитала, которым располагает индивид. Значимая связь была обнаружена с переменной, отражающей изменение круга друзей и знакомых. Индивиды, чей круг знакомых за последние пять лет остался прежним или же уменьшился, более склонны реализовывать стратегии трудоустройства, характеризующиеся отказом от обращения к друзьям/родственникам за помощью в трудоустройстве (среди реализующих данный тип стратегии доля таких респондентов составила 56,0%, по всей совокупности 47,2%, при значении Z-статистики отклонений частот 2,8). Наличие определенных сетевых ресурсов напрямую влияет на возможность задействования их в процессе трудоустройства.

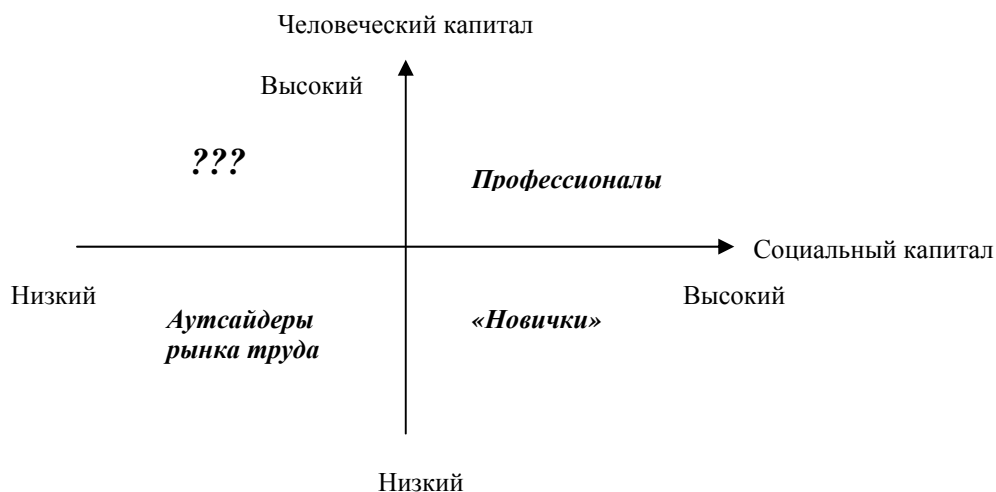
Итак, выявлен социальный портрет индивидов, реализующих различные типы сетевых стратегий трудоустройства. Какие на его основании можно сделать выводы о соотношении человеческого и социального капиталов и их влиянии на положение индивида на рынке труда?

Согласно П. Бурдые, соотношение капиталов характеризует отношения силы между агентами, определяет наличную или потенциальную власть в рассматриваемом поле и возможность получения прибыли [Бурдые 1993]. Прибыль в нашем случае – характеристики нового профессионально-трудового статуса, обретенного в процессе трудоустройства. Соотношение человеческого и социального капиталов детерминирует позицию, которую индивид занимает на рынке труда, его сравнительное преимущество. Эти два капитала взаимосвязаны и могут быть взаимно конвертированы друг в друга.

Анализируя возможность использования личных связей в процессе трудоустройства, в частности реализации сетевой стратегии поиска работы в чистом ее виде, можно сказать следующее. Более высокая профессиональная квалификация влечет за собой и более высокий объем социального капитала, в качественном и количественном отношении. Аналогично, аутсайдеров рынка труда можно рассматривать как испытывающих дефицит социального и человеческого капитала (в смысле шансов успешного трудоустройства).

Однако одновременно с уже имеющими работу индивидами к реализации сетевой стратегии склонны также учащиеся различных учебных заведений. В данном случае достаточный объем социального капитала сопоставлен более низкому уровню капитала человеческого. Соответственно, в определенной ситуации (недостатка личных ресурсов молодого человека) социальный капитал может временно замещать человеческий. Возможна ли обратная ситуация, когда высокий уровень человеческого капитала (прежде всего профессиональной квалификации) сопряжен с дефицитом капитала социального, попросту говоря, может ли специалист, имеющий соответствующие навыки и опыт работы, быть не включен или очень слабо включен в сеть социальных контактов? Однозначный ответ дать невозможно. Соотношение человеческого и социального капиталов изображено на рис. 3.

Рис. 3. Соотношение человеческого и социального капиталов



Главный вопрос, который встает перед автором работы, – как расценивать столь широкую распространенность социальных сетей, привлечения личных связей в процессе трудоустройства, и что послужило тому причиной? Тем более, как показали результаты анализа данных, контекст, мотивация привлечения сетевых ресурсов в процессе трудоустройства могут быть различными. Оправдано ли часто встречающееся утверждение о том, что роль личных связей на современном российском рынке труда гипертрофирована? Каковы критерии оценки функционирования данного канала трудоустройства в разрезе функциональности/дисфункциональности? Проблема заключается не только и не столько в широкой распространенности социальных сетей как посредника на рынке труда как таковой, но в самом механизме функционирования социальных сетей как канала трудоустройства, формах, которые он принимает. Присутствие социальных сетей в большей или меньшей степени характерно для всех рынков труда (прежде всего в качестве информационного посредника). Вопрос в том, где граница избыточного присутствия, каковы критерии гипертрофированной роли социальных сетей, и на данный момент он остается открытым. Поиск ответа на него составляет непосредственный исследовательский интерес автора.

Литература

Бурдые П. Социология политики. М.: Socio-Logos, 1993.

Бурдые П. Формы капитала // Экономическая социология. 2002. Т. 3. № 5. С. 60–74.

Кабалина В.И. Институты посредничества при трудоустройстве и перспективы политики на рынке труда // Отчет грантополучателей конкурса «Социальная политика: реалии XXI века». <http://www.socpol.ru/grantprog/zip/kabal99.zip>

Калугина З.И., Вершинина Т.Н. От полной занятости к трудоизбыточной конъюнктуре: методологические подходы к исследованию формирующегося рынка труда // Регион: экономика и социология. 2000. № 2.

Козина И.М. Поведение на рынке труда: анализ трудовых биографий // Социологические исследования. 1997. № 4. С. 55–64. <http://ecsocman.edu.ru/socis>

Козина И.М. Реструктурирование рынка труда и каналы мобильности // Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям переходной экономики России / Под ред. В. Кабалиной, С. Кларка. М.: РОССПЭН, 1999.

Тартаковская И.Н. Социальные сети и поведение на рынке труда // Социологический журнал. 2004. № 1/2. С. 129–145. <http://knowledge.isras.ru/sj/sj/sj1-2-04tar.html>

Хибовская Е.А. Занятость безработных. Отношение к способам трудоустройства // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 1995. № 4.

Якубович В. Институты, социальные сети и рыночный обмен: подбор работников и рабочих мест в России // Экономическая социология: новые подходы к институциональному и сетевому анализу / Сост. и науч. ред. В.В. Радаев. М.: РОССПЭН, 2002. С. 210–248.

Granovetter M. The Strength of Weak Ties // American Journal of Sociology. 1973. Vol. 78. No. 6. P. 1360–1378.

Petersen T., Saporta I., Siedel M.-D.L. Offering a Job: Meritocracy and Social Networks // American Journal of Sociology. 2000. Vol. 106. No. 3. P. 763–816.