

Синицына Т.В.

Новый средний класс: особенности сетевого трудоустройства

Новый средний класс, как динамично развивающаяся часть современного российского общества и как один из ключевых акторов на рынке труда, в настоящее время больше ориентирован на построение и использование социальных сетей в процессе трудоустройства, основанных на деловых контактах и связях между профессионалами. *Новый средний класс* – это менеджеры, различные служащие, вообще работники по найму (квалифицированные и опытные профессионалы, занимающие высокооплачиваемые статусные позиции в крупных компаниях).

Становление современной теории социальных сетей началось в 1951 г. и отмечено именами Рэя Соломоноффа и Анатолия Раппопорта. Позднее, в 1959–1968 гг., венгерские математики Пол Эрдос и Альфред Реньи написали 8 статей, в которых излагались и подробно описывались принципы формирования социальных сетей.

В мировой практике социальные сети как интегративная категория, как особый инструмент и механизм выступают объектом исследований уже более 35 лет (с 1970-х гг.). Теория социальных сетей получила всестороннее обоснование в социологии и была применена для исследования рынка труда, а в дальнейшем получила распространение и в других областях социальных исследований. В среде российских ученых изучение этого явления начинается лишь в 1990-х гг.

Одним из широко используемых в научной литературе определений считается следующее: *социальная сеть* – это определенная социальная структура, состоящая из узлов (отдельные люди, группы людей или сообщества), связанных между собой посредством социальных взаимоотношений; неформальные социальные связи между индивидами.

Первым, кто стал разрабатывать и изучать это направление в рамках экономической и социологической науки был представитель гарвардской структуралистской школы Марк Грановеттер. Им была выдвинута и эмпирически доказана теория «силы слабой связи» [1]. Ученый выделил два вида социальных связей индивидов. Первый вид – сильные связи (*strong ties*). Это постоянные и регулярные контакты, которые существуют между членами семьи и близкими друзьями. Второй – слабые связи (*weak ties*), менее регулярные контакты, охватывающие круг знакомых. Особое внимание и наиболее существенную роль М.Грановеттер отвел именно слабым связям. Он обосновал это тем, что группы, основанные на слабых связях, более подвижные, гибкие и открытые для вхождения туда новых членов, их границы размыты. По мнению М.Грановеттера, слабые связи являются источником получения различных ресурсов – финансовых и информационных, открывают доступ к рабочим местам, а также другим социальным и материальным ценностям.

При сравнении сильных и слабых социальных связей можно выделить следующие характерные особенности этих сетей:

1. С одной стороны, группы, построенные на основе сильных связей, более стабильны, менее подвержены изменениям, имеют достаточно замкнутую структуру и ограниченное число входящих в группу лиц, которые по своему профессионально-статусному уровню схожи друг другу; объем циркулирующей в группе информации незначителен и медленно обновляется. Но, с другой стороны, характер предоставляемой в трудоустройстве поддержки является более активным, устойчивым и эмоционально окрашенным.

2. Группы, основанные на слабых связях, динамичны, менее регулярны, проявляют тенденцию к постоянному развитию и расширению, охватывают более широкие

общности людей, имеющих неодинаковые социальные статусы и занимающих различное положение в системе социальной стратификации, предоставляют большой объем разнообразной информации, контактов и возможностей, а также обеспечивают большой потенциал расширения социальной сети.

Очевидно, что слабые связи имеют больше объективных преимуществ перед сильными связями. Однако наличие у индивида и сильных связей, и разветвленной сети слабых связей намного увеличивает его шансы успешного трудоустройства, повышает его осведомленность о рыночной ситуации, а также конкурентоспособность на рынке труда.

Современный рынок труда (рынок труда – сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу) является переплетением социальных сетей, совокупностью динамических связей между участниками рынка. Успешность действий на рынке труда в значительной мере зависит от того, станут ли участники взаимовыгодными социальными партнерами. Качество и системные свойства социального партнерства определяются устойчивостью контактов, надежностью и полезностью деловых партнеров.

В качестве каналов поиска работы, так и непосредственно трудоустройства в настоящее время выделяют формальные и неформальные каналы, в зависимости от посредника, с помощью которого соискатель находит работу на рынке труда. Результаты проведенных социологических исследований показывают, что наиболее важными при поиске работы остаются неформальные связи. Эти социологические данные также отражают зависимость успешности трудоустройства от позиции человека в сети социальных связей. Формальные социальные сети (трудоустройство через службу занятости, поиск работы через средства массовой информации и т.п.) все больше начинают отходить на второй план и становятся менее действенными механизмами трудового найма.

Достаточно распространенной является поговорка «it doesn't matter what you know, it's whom you know» ("не важно, что ты знаешь, важно, кого ты знаешь"). Она одинаково применима и в России, но пословицу можно дополнить: «не важно, что ты знаешь, важно, кого ты знаешь и кем ты ему приходишься».

На рынке труда в настоящее время существует устойчивая тенденция: молодые специалисты, выпускники ВУЗов сегодня в процессе поиска работы все чаще избирают метод прямой помощи, или протекции со стороны близких родственников, что зачастую идет не напрямую, а с использованием дружеских или приятельских связей.

Если говорить о высококвалифицированных рабочих и управленческих кадрах (так называемом новом среднем классе), то их поиск работы и трудоустройство сопряжено с использованием деловых контактов – профессиональной социальной сети.

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) [2, с. 210–248].

По данным проведенных учеными исследований, около 75% принятых на работу отмечают, что нашли ее «через друзей, родственников, знакомых» [3], процент таковых в регионах России выше.

Использование неформальных социальных сетей в процессе поиска работы и непосредственного трудоустройства имеет двоякий смысл и двоякую оценку со стороны агентов рынка труда.

С позиции соискателя, такой механизм трудоустройства играет положительную роль, так как делает беспрепятственным процесс выхода на работу, причем на более статусные и доходные позиции, открывает доступ к инсайдерской информации

компании, о внутреннем рынке труда, о требованиях, предъявляемых к кандидатам, а зачастую является средством установления непосредственных контактов с работодателями.

С позиции же работодателя (рекрутинговой компании – как промежуточной структуры - или прямого работодателя), этот метод не всегда вызывает столь положительную реакцию. Например, не одобряется поиск работы молодыми людьми, только получившими высшее образование, так как за счет прямого поиска на открытом рынке выявляются и отрабатываются те качества, которые крайне необходимы для успешной адаптации в профессиональной среде (логичная и грамотная речь, умение вести беседу и переговоры, умение презентовать себя и т.п.). Но в таких случаях, на приоритетные позиции выходят уровень образования, накопленный опыт, личностные и деловые качества кандидата.

Информированность, особенно в сфере трудовых отношений, в настоящее время все больше становится конкурентным преимуществом соискателей. За счет использования социальных сетей и полученной в них информации (включая рекомендации), становятся доступными позиции скрытого рынка труда, которые не рекламируются в открытых источниках. Позиции же вторичного рынка труда (рынок труда, который характеризуется временной или нестабильной занятостью, невысокой заработной платой, низкой квалификацией работников) – это то, что остается широкой публике.

Таким образом, социальные сети, являясь специфическим механизмом трудоустройства, выполняют определенные функции в процессе конкурентной борьбы за рабочие места:

1. выступают в качестве канала распространения информации о рабочих местах в интересующих соискателя сферах;
2. связывают потенциального работодателя и соискателя, устанавливая между ними тесные контакты;
3. обеспечивают успешное прохождение конкурсного отбора;
4. являются средством получения положительных рекомендаций и отзывов;
5. нередко выступают как способ создания нового рабочего места для определенного кандидата.

Социальные сети – это личный социальный капитал людей, специфический ресурс различных социальных групп, аккумулирующий в себе их социальный опыт и экономические возможности.

Социальный капитал – понятие, введенное П. Бурдьё в статье «Формы капитала» (1983) для обозначения различных социальных связей (имеет значение, как количество связей, так и их качество). Социальные связи могут выступать ресурсом получения определенных выгод (экономических, социальных, психологических и т.п.) [4, с. 60–74].

Эффективность социального капитала индивида зависит от того, насколько обширна сеть, к которой он принадлежит, какими ресурсами, благодаря ей, он располагает и в какой мере их использует.

Для достижения высокой социальной позиции в обществе в целом и эффективного позиционирования на рынке труда в частности необходимо и важно наличие наряду с социальным капиталом человеческого капитала (все накопленные профессиональные знания и опыт). В совокупности эти два вида капитала имеют значительный положительный эффект в процессе поиска работы, расширяют возможности и увеличивают шансы успеха, детерминируют сравнительные преимущества, а также способствуют восходящей социальной мобильности индивидов.

Социальные сети также являются неотъемлемой частью любой организации, в частности ее корпоративной культуры, оказывая влияние на все аспекты карьеры

человека – от приема на работу и продвижения по служебной лестнице до взаимоотношений с коллегами и партнерами. Используя внутрикорпоративные социальные сети, их участники обмениваются знаниями и опытом, полученными в процессе трудовой деятельности, видением, ценностными и психологическими установками, нормами и правилами, стилевыми ориентирами и социальными маркерами.

Неформальные социальные сети играют существенную роль на рынке труда, но решающим фактором успеха при трудоустройстве остается качество социальных связей, а не их наличие или количество. Социальные сети у различных социальных групп отличаются по своему составу, а применительно к сфере трудоустройства – различны и профессиональные стратегии поведения на рынке труда.

Под стратегией поведения на рынке труда (поиска работы, трудоустройства) понимается вся совокупность задействованных индивидом способов поиска работы, а также выбор определенных каналов трудоустройства.

Например, социальные сети мужчин и женщин имеют свою специфику.

Мужские социальные сети более профессионализированы и специализированы, мужчины имеют более широкие возможности использовать свои личные связи в процессе поиска работы и непосредственного трудоустройства, в отличие от женщин. Более того, на рынке труда мужчины предпочитают пользоваться деловыми связями и контактами, тогда как женщины стараются трудоустроиться с помощью официальных источников.

Женские социальные сети отличаются большей частотой контактов, чего нельзя сказать об их эффективности. Они более тесно связаны с повседневными бытовыми практиками, более инклюзивны и демократичны.

Возраст также является значимым фактором, определяющим круг и характер социальных сетей. Для молодых людей (возрастной диапазон 15-25 лет) использование социальных связей при трудоустройстве более значимо, чем в других возрастных группах. Это обусловлено тем, что молодые люди не успели еще создать свою собственную сеть слабых социальных связей, и рассчитывают при получении помощи именно на сильные, родственные связи. Но если сравнивать вовлеченность молодого поколения в сеть слабых связей у представителей разных социальных классов, то она более активна у экономически преуспевающих классов, а их сеть более разнообразна и развита.

Качественно отличаются друг от друга социальные сети групп, занимающих различные позиции в системе социальной стратификации.

Так, группы более низкого социального уровня (социально менее защищенные и обеспеченные, иммигранты, этнические меньшинства и др.) стремятся поддерживать сильные связи и стараются полагаться преимущественно на них. С одной стороны, это связано с тем, что зачастую для создания и поддержания на должном уровне слабых социальных связей требуются значительные ресурсы (материальные, временные, профессиональные и т.п.). С другой стороны – это психологическая, моральная неготовность и несостоятельность перешагнуть социальные барьеры.

По сравнению с такими группами представители более высокостатусных групп гораздо активнее используют слабые социальные связи.

Говоря в таком ключе о позиции и возможностях среднего класса на рынке труда, следует исходить, в первую очередь, из профессиональной позиции, уровня образования и дохода. Чем выше уровень полученного образования, чем более статусная и престижная позиция в профессиональной сфере и чем выше уровень доходной части, тем, соответственно, успешнее результаты в построении и использовании слабых социальных связей.

Более того, одна из основных ценностей среднего класса – рациональное

отношение ко всему – играет здесь не последнюю роль, закладывается и формируется в сознании человека с детства. Процесс построения сети слабых социальных связей продолжается всю жизнь. Постепенно приходит умение ассоциироваться и поддерживать социальные контакты с разнообразными людьми.

В настоящее время все более широкий резонанс вызывает в среде соискателей создание и бурное развитие специализированных виртуальных социальных сетей, определенных профессиональных сообществ (www.moymkrug.ru, www.webby.ru, www.e-executive.ru, LinkedIn и др.). Их основными пользователями являются представители нового среднего класса.

Подобные виртуальные социальные сети предоставляют возможность решать вопросы поиска партнеров и клиентов в среде знакомых, получать необходимые консультации и экспертные мнения у специалистов, устанавливать бизнес-знакомства, поддерживать связи с людьми, находящимися в зоне деловых интересов. Кроме того, такие ресурсы позволяют сократить дистанцию между работником и работодателем, при этом обе стороны получают необходимые рекомендации от своих коллег и знакомых.

Чаще всего молодые люди считают подобные карьерные сети выгодными для себя: почти $\frac{3}{4}$ говорят, что эти сети очень важны. Люди старшего возраста тоже считают эти ресурсы важными, но таких 66% среди 30–39 летних и 61% среди тех, кому за 40.

По оценкам экспертов, доля закрытых вакансий за счет использования виртуальных социальных сетей пока невелика – около 10%. Это связано с тем, что высококвалифицированные специалисты редко выходят на рынок труда «в открытую», а в узкоспециализированных профессиональных сообществах стараются не выдавать интереса к предложениям о работе.

Социальные сети, как непосредственные контакты, так и виртуальные профессиональные сообщества, являются особым, динамично развивающимся механизмом трудового найма в рамках современного общества, ресурсом в конкурентной борьбе.

Этот канал трудоустройства сегодня начинает играть все более весомую роль, так как позволяет решить определенные проблемы, связанные с поиском работы, предоставляет более широкие возможности при трудоустройстве и позволяет использовать сравнительные преимущества в конкурентной борьбе на рынке труда. Уникальность же социальных сетей, основанных на слабых связях, заключается в том, что они позволяют более эффективно преодолевать статусные и социальные барьеры и выступать в роли средств восходящей социальной мобильности.

Список литературы:

- [1] *Granovetter M.* The Strength of Weak Ties // *American Journal of Sociology*. Vol. 78. № 6. 1973.
- [2] *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.
- [3] *Барсукова С. Ю.* Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия // *Социс*. 2003. №7.
- [4] *Бурдые П.* Формы капитала // *Экономическая социология*. 2002. Т. 3. № 5. С. 60–74.
- [5] *Жуковский С.* Как создать свою «социальную сеть»? Практическое руководство. июль 2007.

- [6] *Казюля М.Л.* Особенности использования социальных сетей на рынке труда Эстонии. 2005.
- [7] *Кязимов К.* Рынок труда и профессиональное образование // Человеческие ресурсы. 2003. №2.
- [8] *Лаврусевич П.Е.* Социальные сети в стратегиях трудоустройства на российском рынке труда // Экономическая социология. 2006. Т. 7. № 2.
- [9] Средние классы в России: экономические и социальные стратегии / Е. М. Аврамова и др.; Под. ред. Т. Малевой; Московский Центр Карнеги. М.: Гендальф, 2003.
- [10] *Тартаковская И.* Социальные сети и их влияние на поведение на рынке труда // Социологический журнал. 2004. №1/2.
- [11] *Lori A. Beaman.* Social Networks and the Dynamics of Labor Market Outcomes: Evidence from Refugees Resettled in the U.S. November 20. 2006.
- [12] *Portes A.* Social Capital: Its Origins and Application in Modern Sociology // Annual Review of Sociology. 1998. Vol. 24.