

Г.Н. СОКОЛОВА,
ДОКТОР ФИЛОСОФСКИХ НАУК, ПРОФЕССОР (МИНСК)

СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ КАК МЕХАНИЗМ РЕГУЛЯЦИИ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Анализируется концепция социальных сетей как механизма регуляции рыночных отношений. По результатам эмпирического исследования делается вывод, что основная функция социальных сетей на белорусском рынке труда – информационное посредничество, дополняющее формальные механизмы трудоустройства/найма работников.

The concept of social networks as a mechanism for regulating market relations is given analysis to. The results of an empirical research enable to make a conclusion that in the Belarusian labor market social networks mainly function as an informing mediator that formal mechanisms of job search and labor hiring are supplemented with.

Концепция социальных сетей

Для создания концепции социальных сетей в качестве механизма регуляции в сфере социально-трудовых отношений мы обращаемся к теории хозяйства как институционально оформленного процесса (instituted process), разработанной социологом венгерского происхождения К. Поланьи (K. Polanyi)¹. Главной задачей ученого было определение значения термина «экономический», которое можно использовать в социальных науках. Поланьи рассматривает хозяйство (экономику) как институционально оформленный процесс взаимодействия между человеком и окружающей средой, ведущий к постоянному обеспечению материальных средств для удовлетворения потребностей. Институциональное оформление экономического процесса придает ему внутреннее единство и стабильность, порождает структуру, наделенную в обществе конкретной функцией, изменяет место экономического процесса в обществе, придавая тем самым большую значимость его истории, концентрирует внимание на ценностях, мотивах и проводимой политике. Единство и стабильность, структура и функция, история и политика на операциональном уровне иллюстрируют утверждение Поланьи о том, что человеческое хозяйство – это институционально оформленный процесс. В этом случае человеческое хозяйство *укоренено* (embedded) в экономических и неэкономических институтах, вплетено в них. Получается, что исследование изменения места и роли хозяйства в общественном устройстве – это, по сути дела, исследование способов институционального оформления экономического процесса в разное время и в разных местах.

Исследование институционального оформления реальных хозяйств должно начинаться с анализа того, как эти хозяйства обретают внутреннее единство и стабильность, т. е. с анализа взаимозависимости и повторяемости их составных частей. Это достигается сочетанием очень немногих способов связи (patterns), которые можно назвать формами интеграции. На эмпирическом уровне такими способами связи являются обмен, перераспределение и реципроктность. Реципроктность (reciprocity) обозначает перемещения между соответствующими точками в симметричных группах; перераспределение (redistribution) представляет собой акты «стягивания» товаров центром с их последующим перемещением из центра; под обменом (exchange) подразумеваются встречные перемещения «из рук в руки» в условиях рыночной системы. Следовательно, реципроктность предполагает наличие симметрично расположенных групп (symmetrically arranged grouping); перераспределение зависит от существования в группах определенной степени централизованности (centricity); обмен предполагает наличие системы ценообразующих рынков, предназначенных для того, чтобы порождать интеграцию. Очевидно, что различные способы интеграции требуют разной институциональной поддержки.

Данная теория, представленная в тезисной форме, выбрана нами в качестве основополагающей по двум причинам. Первая причина состоит в том, что эта теория легла в основу новой экономической социологии² и оказалась применимой к разным экономическим системам. Повторим утвер-

ждение Поланьи о том, что существуют три базовых способа распределения ресурсов: обмен, перераспределение и реципроктность. Для широко-масштабного воспроизведения каждой из этих форм необходимы соответствующие структуры: рынок, централизм и симметрия. Эти структуры не возникают спонтанно из многочисленных повторений одного и того же типа экономического поведения; они должны быть институционализированы экономическими агентами в политической и социальной сферах в зависимости от того или иного типа общественного устройства. Вторая причина привлекательности теоретической схемы Поланьи заключается в той ключевой роли, которая отводится ей в социологических исследованиях государственного социализма и его современной трансформации, где эта теория стала источником как новых открытий, так и противоречий.

Американский ученый И. Селеньи (I. Szelenyi) первым исследовал государственный социализм как экономическую систему, в которой перераспределение выступает доминирующим способом распределения ресурсов, а рынок имеет подчиненное значение. В результате социальная стратификация в таких системах возникает из неравенства, порожденного перераспределением, в то время как рыночный механизм играет выравнивающую роль. В отличие от этого в капиталистических государствах перераспределение смягчает масштабы неравенства, вызванного влиянием рынка³. Благодаря такому подходу взаимодействие механизмов рынка и перераспределения заняло центральное место в социологии, изучающей переход постсоветских стран от государственного социализма к капитализму.

Исследователи, изучавшие роль социальных сетей в условиях перераспределения, обнаружили, что механизм социалистического перераспределения основан на централизованном планировании, цели которого определяются через широкую систему торгов и сделок между смежными уровнями перераспределительной иерархии. В этой системе нижестоящие уровни заинтересованы в том, чтобы меньше отдавать вышестоящим и больше получать от них, а интересы вышестоящих уровней прямо противоположны. Поскольку способности обеих сторон к планированию несовершенны, окончательный результат переговоров может в сильной степени зависеть от установившихся между ними связей, которые обычно принимают форму патрон-клиентских отношений.

Обобщая эту аргументацию, Селеньи и его соавторы приходят к выводу о том, что «социалистическая перераспределительная экономика может быть наилучшим образом описана в терминах интенсивной конкуренции и ведения торгов акторами, стоящими на различных уровнях перераспределительной бюрократической иерархии. Сети, отношения типа патрон – клиент, «коррупция» и «мафия» являются ключевыми факторами четкого функционирования этой системы»⁴.

То же самое наблюдение оказывается верным и для социалистического общества в целом: межличностное доверие и лояльность тому, от кого зависит перераспределение ресурсов, укрепляют командную иерархию и позволяют ей функционировать даже в самых неблагоприятных условиях. Менеджеры социалистических предприятий постоянно использовали эту структурную *укорененность* перераспределения в социальных отношениях, когда им приходилось прибегать к авральной работе и обеспечивать выполнение месячного плана за несколько дней из-за хронической нестабильности поставок материалов и комплектующих⁵.

Опираясь на существующие исследования капиталистической и социалистической экономик, транзитологи частично унаследовали подход своих предшественников к пониманию различных институциональных образований. Социальные сети рассматриваются ими как посредники, поддерживающие либо перераспределение, либо обмен. По природе своей они коррумпированы в условиях перераспределения и имеют более здоровый характер в условиях рыночных отношений.

Отметим, что основоположник данного направления и автор понятия «укорененность» (embeddedness) Поланьи не касается социальных сетей напрямую. Он, однако, вводит третий способ распределения ресурсов – реципроктность, который отличается от рыночного обмена и от перераспределения, представляя собой обмен услугами между членами симметричных групп. Принцип симметрии является гарантией того, что каждый член рассматриваемой группы выступает и как донор, и как получатель, что делает возможным непрерывающийся поток взаимных услуг. В отличие от рынка и централизма, которые, согласно Поланьи, предназначены для обеспечения институциональной поддержки экономического обмена и перераспределения, симметричные связи возникают по неэкономическим причинам и потому представляют собой социальную организацию, которая «замещает отличную от нее экономическую организацию»⁶.

Действительно, экономическая социология исходит из того, что чисто рыночный механизм распределения ресурсов далеко не всегда эффективен. В частности, он не обеспечивает доверия между участниками рынка. А доверие необходимо в ситуации высокой неопределенности, которая неизбежно присуща любой экономической деятельности. И оно может возникнуть и укрепиться только в процессе длительных социальных отношений. Эти отношения не подрывают рыночного характера сделок, скорее они усиливают его, облегчая передачу конфиденциальной информации, которая практически недоступна иными способами. Социологи, исследующие рынок труда, отмечают неполноту информации как основную проблему в отношениях между анонимными продавцами и покупателями; средством ее решения служит взаимодействие социальных связей в поиске работников и мест работы.

Проблема укорененности экономического поведения индивидов (работников и работодателей) в социальных отношениях наиболее обстоятельно изучается американским исследователем М. Грановеттером (M. Granovetter). Развивая концепцию укорененности экономического поведения работников и работодателей в социальных отношениях, Грановеттер считает, что подходы, не учитывающие социальный контекст, приводят к неадекватному пониманию как индивидуального экономического поведения, так и того, каким образом оно аккумулируется в более масштабные модели, называемые институтами. В аналитических целях он выделяет две главные проблемы: включенность экономического действия в сети социальных и экономических отношений и взаимовыигрышность связи экономических и неэкономических мотивов. Главную свою задачу Грановеттер видит в том, чтобы развить теоретическое понятие укорененности и затем показать его значение на примере одной из проблем современного общества, а именно: какие трансакции в современном капиталистическом мире осуществляются посредством рынка, а какие – в рамках иерархически организованных фирм⁷.

Грановеттер отмечает, что в рамках экономического анализа индивидуальные акторы (действующие лица) рассматриваются так, как если бы они были изъяты из системы их отношений с другими, решений и поведения этих других, а также из прошлой истории этих отношений. Подобный атомизированный взгляд на экономическое действие имеет длительную историю в классической и неоклассической экономике. Это затрудняет адекватное понимание того, как индивидуальные действия могут агрегироваться на уровне институтов, тем более что агрегация осуществляется через сети взаимосвязей. Другим различием между экономическим и социологическим подходами в сфере рынков труда является отсутствие в экономической литературе рассмотрения феномена переплетения экономических и неэкономических мотивов. Когда мы преследуем экономические цели в нашем общении с другими людьми, то они обычно переплетаются со стремлением к общительности, получению одобрения от окружающих, достижению определенного статуса и властных полномочий. По мнению Грановеттера, взаимодействие одного индивида с другими не ограничивается «экономическим

инвестированием активности». Что касается других аспектов экономической жизни, то в нее входит также борьба за общественное признание, одобрение, социальный статус и властные полномочия. Грановеттер убежден, что все, что направлено на улучшение методологии более совершенных моделей рынка труда, станет результатом объединения экономических исследований с социологической экспертизой экономических отношений, а также со сложной мозаикой человеческих мотивов, представленных во всех реальных ситуациях⁸.

Итак, сетевой подход рассматривается нами как один из основополагающих в современной экономической социологии. В его основе лежит понятие «укорененность», введенное Поланьи и развитое Грановеттером. В русле современных исследований сетевая укорененность – это укорененность экономического поведения в сетях межличностных отношений, порожденных отношениями доверия. Сетевые отношения расположены в континууме между «отношением» и «контрактом», но чаще они представлены так называемыми отношенческими контрактами (relational contracts). В социально-трудовой сфере сетевой подход базируется на положении о том, что структурная позиция работодателей и сопряженные с ней отношения определяют стратегии и практики действий наемных работников. Сетевая структура неразрывно связана с институциональными образованиями, вокруг них строится и может сама принимать форму института. Сетевые отношения помогают бороться с неопределенностью, препятствуют распространению оппортунизма, позволяют осуществлять успешные экономические трансакции при условии ограниченной рациональности действующих лиц.

Авторский подход состоит в создании *концепции социальных сетей* как механизма регулирования экономического поведения наемных работников и работодателей в реальных условиях белорусского рынка труда. Проверяется гипотеза, могут ли (а если да, то в какой мере) неформальные связи, возникающие по неэкономическим причинам и представляющие собой организацию социальных отношений, замещать отличную от нее организацию экономических отношений. *Социальные сети* понимаются нами как структуры, возникающие из взаимодействия индивидов, а институты – как правила взаимодействия в данных сетях. *Количественными* характеристиками социальных сетей выступают их распространенность и плотность. *Качественные* характеристики социальных сетей обеспечиваются социальным капиталом индивидов, который проявляется в трех формах: обязательства и ожидания; эффективность информационных каналов; способность этих каналов привести соискателей вакансий/рабочих мест к трудоустройству.

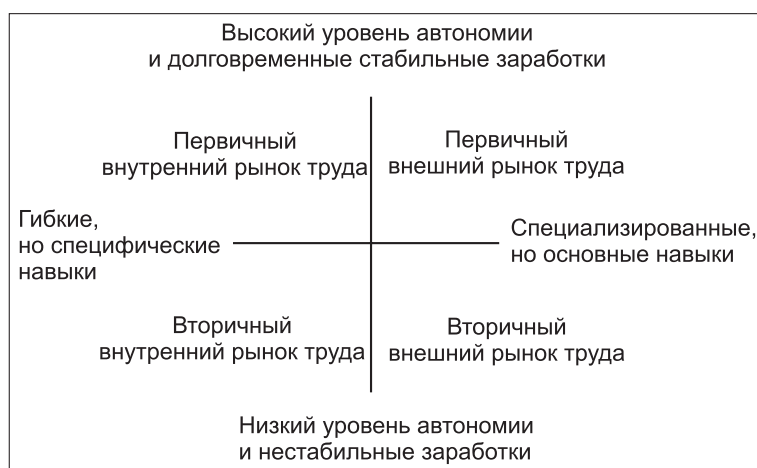
Разворачивается тезис о том, что в условиях трансформирующегося общества рынок труда становится объектом процесса *деформализации* – непрерывного замещения формальных правил неформальными и их встраивания в структуру неформальных отношений. Так, неформальные связи, возникающие в системе «работник – работодатель», могут способствовать развитию рыночных отношений, *дополняя* их и порождая тем самым «резонансный» тип взаимодействия участников данного процесса. Но эти же связи могут и препятствовать развитию рынка, *замещая* экономические отношения социальными (по родству, знакомству и др.) и порождая «диссонансный» тип взаимодействия главных субъектов рынка труда, что характерно для переходных экономик. Главный вопрос состоит в том, в какой мере социальные сети являются механизмом регуляции белорусского рынка труда и какова их роль в развитии рыночных отношений⁹.

Структура рынка труда в контексте формальных и неформальных механизмов найма и трудоустройства

Для социологического анализа роли социальных сетей в системе трудовых отношений нами используется теория *сегментации рынка труда*, активно развиваемая в 1980-е гг. бельгийскими исследователями Р. Ловериджем (R. Loveridge) и А. Моком (А. Мок)¹⁰. Теория исходит из анализа различий между двумя сегментами в экономике и национальном рынке труда, первичным и вторичным сегментами с разной заработной платой, ха-

рактеристиками занятости и социально-экономических процессов. *Первичный* сегмент рынка труда в основном обладает высоким классом и высоким статусом работ, высокой заработной платой, хорошими предложениями со стороны *работодателей* в плане режимов рабочего времени и условий труда. *Вторичный* сегмент рынка труда характеризуется низкоквалифицированными работами, не требующими длительного обучения; работами, которые можно постичь в процессе ученичества. Каждый из сегментов подразделяется в свою очередь на *внутренний* рынок труда (фирма или фабрика, где уровни занятости и заработной платы определяются набором административных правил и процедур) и *внешний* рынок труда, где решения о ценообразовании, размещении и профессиональном обучении контролируются экономическими показателями. Эти два вида рынка связываются между собой движением рабочей силы через определенные входы и выходы. В противном случае работы на внутреннем рынке труда наполняются продвижением или перемещением работников, которые уже выиграли право входа на этот рынок. Работы на внутреннем рынке защищены, как правило, от непосредственных влияний конкурентных сил внешнего рынка.

В исследовании Ловериджа и Мока теоретические стандарты интегрируются в четырехпольную модель рынков труда (рисунок).



Взаимодействие первичного и вторичного рынков труда

Работы в *первичном внутреннем* сегменте являются типичными для работников, стабильно занятых в фирме; требуют долговременного обучения специальностям, нужным фирме; обладают гарантиями и хорошими перспективами продвижения, высоким уровнем автономии и высокими материальными поощрениями. Для *первичного внешнего* сегмента типичны профессиональные и ремесленные работы, предполагающие наличие скорее общепрофессиональных, нежели специфических, навыков и часто осуществляемые по контракту или на основе самозанятости.

Вторичный внешний сегмент рынка труда предлагает работы низкой квалификации, с малой автономией и низкой ответственностью, низкими и нестабильными заработками, неудовлетворительными условиями труда, включая случайные и сезонные работы. *Вторичный внутренний* сегмент продуцирует работы в основном низкого класса, с низкими гарантиями и малыми перспективами продвижения. Из модели следует, что движение между первичным внутренним и вторичным внешним сегментами является скорее исключением из правил. Варьирует в определенных количествах и направлениях движение между смежными сегментами рынка труда (первичным внутренним и первичным внешним, а также вторичным внутренним; первичным внешним и вторичным внешним; вторичным внутренним и вто-

ричным внешним), детерминированное интеллектуальным потенциалом *наемных работников* и реакциями *работодателей* в рыночной среде. Эмпирические исследования показывают, что вторичный рынок труда концентрирует в основном работников без специального образования, этнические меньшинства и рабочих-мигрантов.

Понятия первичного и вторичного рынков труда (или сегментов) прочно вошли в научное мышление: предполагается, что первичный рынок охватывает людей с гарантированной работой и хорошими условиями труда в государственном секторе занятости, крупных корпорациях и отраслях промышленности с развитыми профсоюзами. Тогда как вторичный рынок труда включает мелких работодателей, не охваченные профсоюзами секторы экономики и такие фрагментарные и конкурирующие между собой отрасли, как розничная торговля, где отсутствуют гарантии стабильной работы, а условия и оплата труда оставляют желать лучшего. Каждый из сегментов рынка труда обеспечивается определенными (формальными и неформальными) механизмами рыночного обмена.

В рамках концепции, заявленной в данной работе, во *внешнем* рынке труда существуют три базовых механизма перераспределения трудовых ресурсов: обмен (трудоустройство/наем) в условиях рыночных отношений; распределение, характерное для плановой экономики; неформальное взаимодействие, предполагающее взаимность обмена услугами. Обмен в условиях рыночных отношений осуществляется посредством *формальных механизмов трудоустройства/найма* работников, которые включают государственную службу занятости населения, кадровые агентства, рекламу в СМИ, рекламные объявления в Интернете, прямой набор через отдел кадров. *Формальный механизм распределения* в современных условиях хозяйствования предполагает целевой набор выпускников учебных заведений. *Неформальные механизмы трудоустройства/найма* работников дополняют (или замещают) формальные отношения между нанимаемым работником и работодателем и включают рекомендации знакомых, родственников, деловых партнеров.

Внешний рынок труда (далее – рынок труда) предполагает активное функционирование формальных и неформальных механизмов рыночного обмена, которые характеризуются конкуренцией как со стороны работодателей, так и со стороны работников. Работодатели ищут работников, выбирая их из альтернативных вариантов – кандидатов и источников поиска вакантных рабочих мест. Социальное взаимодействие работодателей и наемных работников на рынке труда является эффективным, когда источники поиска вакансий, используемые работниками, и источники поиска работников, используемые работодателями, совпадают.

Формальные и неформальные механизмы трудоустройства

Применительно к белорусскому рынку труда проблема состоит в том, что *первичный* сегмент этого рынка обслуживается в значительной мере с помощью *неформальных* механизмов – рекомендаций родственников, знакомых и деловых партнеров как в сфере трудоустройства, так и сфере найма. *Вторичный* сегмент рынка труда обслуживается в основном через *формальные* меха-

* В основу статьи положен методологический синтез, получивший название качественно-количественного интерфейса и предполагающий сочетание количественных методов в рамках государственной статистики, проведенного социологического исследования и качественных методов, с использованием полустандартизированного интервью с работниками (520 человек) и работодателями (102 человека) на выделенных предприятиях г. Минска относительно каналов трудоустройства. Типологизация количественных и качественных характеристик формальных и неформальных механизмов трудоустройства/найма служит основой для построения социологических моделей экономического поведения наемных работников и работодателей на белорусском рынке труда. В исследовании принимали участие кандидаты социологических наук Н.Н. Сечко и Е.В. Таранова, кандидат социологических наук, доцент О.В. Кобяк. Автор статьи – руководитель научного коллектива и разработчик концепции.

низмы, в которые входят государственная служба занятости, кадровые агентства, реклама в СМИ, рекламные объявления в Интернете, распределение по окончании учебных заведений, прямой набор через отделы кадров (табл. 1, 2).

Таблица 1

**Распределение ответов на вопрос:
«Куда вы обращались при поиске работы?»**

Вариант ответа	Частота	Процент
В государственную службу занятости	56	10,8
Обращался в кадровые агентства	27	5,2
Использовал объявления в СМИ	40	7,7
Использовал объявления в Интернете	27	5,2
Напрямую обращался к работодателю, в отделы кадров	193	37,1
Распределился после окончания учебного заведения	83	16,0
Обращался к знакомым	206	39,6
Обращался к родственникам	75	14,4
Другое	4	0,8

Примечание. Здесь и для табл. 2,3 не более трех вариантов ответа.

Таблица 2

**Распределение ответов на вопрос:
«Какие способы поиска работы оказались для Вас результативными?»**

Вариант ответа	Частота	Процент
Обращение в государственную службу занятости	26	5
Обращение в кадровые агентства	5	1
Использование объявлений в СМИ	22	4,2
Использование объявлений в Интернете	5	1
Прямые обращения к работодателю, в отделы кадров	173	33,3
Распределение после окончания учебного заведения	78	15
Обращение к знакомым	183	35,1
Обращение к родственникам	26	5
Другое	2	0,4

Формальные механизмы трудоустройства

Государственная служба занятости. Функционирование государственных служб занятости как канала трудоустройства сегодня в значительной мере ориентировано на обслуживание *вторичного* сегмента рынка труда и не уделяет должного внимания перераспределению работников *первичного* сегмента рынка труда. Однако в условиях инновационного развития Беларуси спрос внутренних рынков труда предприятий переориентируется на высококвалифицированные категории работников, т. е. на работников *первичного* сегмента. Актуализируется необходимость разработки социальных механизмов повышения эффективности государственных служб занятости как канала трудоустройства работников *первичного* сегмента рынка труда. Данный канал оказался результативным всего для 5 % работников (из 10,8 % обратившихся).

Кадровые агентства ориентированы на обслуживание *первичного* сегмента рынка труда, занимаются трудоустройством высококвалифицированных работников и управленческого персонала. Для специалистов, служащих и высококвалифицированных рабочих они обеспечивают соответствие ожиданий соискателей вакансий требованиям работодателей. Однако малочисленность кадровых агентств, отсутствие у них опыта и клиентской базы, непроработанность законодательства, регулирующего их деятельность, а также дороговизна их услуг по сравнению с использованием СМИ и службы занятости снижают их эффективность в качестве канала трудоустройства на белорусском рынке труда. По данным исследования, результативным данный канал трудоустройства оказался только для 1 % респондентов из 5,2 % обратившихся.

Реклама в СМИ. Традиционные печатные издания (прежде всего газеты) обслуживают как *первичный*, так и *вторичный* сегменты рынка труда. Однако происходит дифференциация СМИ по обслуживаемым сегментам рынка труда: СМИ, ориентированные на специализированную профессиональную

аудиторию (бухгалтерские, юридические, финансовые, компьютерные и тому подобные издания), обслуживают *первичный* сегмент, где представлены вакансии, требующие определенного уровня профессионально-квалификационной подготовки, опыта работы, специализированных навыков и т. д. В СМИ, позиционирующих себя в качестве посредников на рынке труда (только информация о вакансиях и тех, кто ищет работу), представлены вакансии как *первичного*, так и *вторичного* сегментов. Однако преобладают вакансии *вторичного* сегмента рынка труда – на рабочие места с временной занятостью и разовыми работами. Результативным данный канал трудоустройства оказался для 4,2 % респондентов при 7,7 % обратившихся.

Рекламные объявления в Интернете для поиска вакансий использовали 5,2 % респондентов; однако результативным данный канал трудоустройства оказался только для 1 %. Использование Интернета в качестве канала поиска работы, в отличие от рекламных объявлений в СМИ, позволяет экономить временные ресурсы соискателя, так как даже для публикации бесплатного объявления должно пройти некоторое время. Сегодня Интернет в качестве канала трудоустройства на белорусском рынке труда динамично развивается, однако объявления в сети Интернет содержат прежде всего информацию для высококвалифицированных работников, имеющих доступ в Интернет и обладающих навыками работы на компьютере; ориентированы в первую очередь на обслуживание работников *первичного* сегмента рынка труда.

Прямой набор через отделы кадров (непосредственное обращение к работодателю) относится к формальным каналам трудоустройства без участия официальных посредников, базируется на индивидуальной инициативе соискателей и не использует ресурсы социальных сетей. По данным проведенного исследования, прямые обращения к работодателю, в отделы кадров использовали 37,1 % респондентов, из них 33,3 % получили работу. Данный канал трудоустройства является эффективным и в наибольшей мере соответствует ожиданиям соискателей, претендующих на занятость во *вторичном* сегменте внутреннего рынка труда на крупных и средних предприятиях независимо от формы собственности. Здесь рынок труда характеризуется большой емкостью (большой численностью занятых), так как доля рабочих, согласно технико-технологическим требованиям производственного процесса, существенно превышает долю управленческого персонала.

Формальный механизм распределения по окончании учебных заведений

Система распределения выпускников учебных заведений была одним из основных перераспределительных механизмов на советском рынке труда. С развитием рыночных отношений связи между учебными заведениями и предприятиями оказались разорванными. Сегодня институт распределения выпускников учебных заведений находится в стадии становления, отрабатываются механизмы функционирования и согласования интересов предприятий и системы высшего и среднего специального образования. В ходе проведения опроса использование распределения после окончания учебного заведения в качестве канала трудоустройства отметили 16 % респондентов, результативным он оказался для 15 %. В ходе исследования выявлена следующая особенность: использование данного формального канала трудоустройства *поддерживается* обращением к знакомым и родственникам (неформальный), а также прямым обращением к нанимателю (формальный). Более половины респондентов в возрастной группе до 25 лет, распределенных по окончании учебного заведения, использовали и неформальные каналы трудоустройства.

Неформальные механизмы трудоустройства

Рекомендации родственников, знакомых, деловых партнеров. Согласно Грановеттеру, работники и работодатели воспринимают друг друга отнюдь не как незнакомцы. Напротив, зачастую они довольно много знают друг о друге еще до того, как вступят в формальные отношения занятости. Обращения к знакомым и родственникам при трудоустройстве относятся к неформальным каналам и характеризуются отсутствием посредников и использованием ресурсов социальных сетей. Трудоустройство с помощью знакомых и родствен-

ников опирается на существующие социальные связи, «сетевую укорененность» и социальный капитал соискателей. Социальная связь рассматривается нами как совокупность осознанных и неосознанных, необходимых и случайных, устойчивых и спонтанных зависимостей одних социальных субъектов от других.

Эмпирические исследования показывают важность прежде всего неформальных связей при поиске работы и зависимость успешности трудоустройства от позиции человека в сети социальных связей и его социального капитала как совокупности таких связей, которые могут выступать ресурсом получения выгод. При поиске работы к знакомым обращались 39,6 %, а к родственникам – 14,4 %, т. е. ресурсы социальных сетей использовали 55 %, или более половины респондентов. Вместе с тем прослеживается интересная особенность. Привлечение «слабых» социальных связей (знакомых и коллег) является более эффективным в процессе трудоустройства, нежели привлечение «сильных» связей (родственников), за счет значительного расширения масштабов информации.

Почему же канал социальных связей столь широко используется на рынке труда и какова его роль в процессах трудоустройства? Одной из социальных проблем функционирования рынка труда выступает неполнота информации как о продавцах, так и о покупателях рабочей силы. Средством ее решения служит задействование социальных связей в поиске работников и мест работы, позволяющее получить предварительную информацию. Более того, используемые формальные каналы трудоустройства (вакансии в СМИ, службах занятости и т. д.) пропускаются через фильтры неформального обсуждения (с родственниками, друзьями, соседями) и получают социальную оценку. Информация, передаваемая по социальным сетям, играет важную роль в процессе сегментации работодателей. Человек, ищущий работу, условно подразделяет своих потенциальных нанимателей на сегменты не только на основании характеристик предлагаемых рабочих мест (условия труда, размер заработной платы и т. д.), но и по характеристикам предприятия (объективным – размер, форма собственности, финансовое положение и субъективным – репутация, известность, надежность).

Формальные и неформальные механизмы найма работников

В первичном и вторичном сегментах рынка труда позиции работодателей и работников раскрываются через механизмы найма, включающие структуры взаимосвязи характеристик работников (личностных и профессиональных) и требований работодателей к этим характеристикам. Удельный вес, обозначающий значимость того или иного канала найма, представлен в табл. 3.

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос: «Какие источники поиска персонала Вы используете при найме различных категорий работников?», %

Источники поиска персонала	Руководители	Специалисты	Служащие	Рабочие
Государственная служба занятости	20,6	34,3	27,5	66,7
Кадровые агентства	12,7	10,8	3,9	4,9
Объявления в СМИ	30,4	45,1	36,3	56,9
Объявления в Интернете	25,5	33,3	25,5	24,5
Прямой набор через отдел кадров	24,5	37,3	36,3	64,7
Набор выпускников учебных заведений	11,8	47,1	24,5	44,1
Рекомендации знакомых	18,6	34,3	19,6	28,4
Рекомендации родственников	3,9	9,8	8,8	16,7
Рекомендации деловых партнеров	22,5	29,4	12,7	14,7

Государственная служба занятости. Данные опроса специалистов кадровых служб свидетельствуют о том, что государственная служба занятости

является одним из основных каналов найма работников; она занимает первое место среди других источников поиска персонала (66,7 % работодателей). Однако данный канал как основной формальный механизм рыночного обмена пока не стал структурой, которая располагала бы перечнем разнообразных, в том числе привлекательных, вакансий для безработных и решала бы вопросы предприятий с подбором персонала по необходимым *качественным* характеристикам. Поэтому для многих предприятий предпочтительными каналами поиска персонала являются такие формальные механизмы найма, как объявления о вакансиях в СМИ, Интернете, прямой набор через отделы кадров, а также неформальные каналы поиска и найма работников – рекомендации деловых партнеров, знакомых, родственников.

Кадровые агентства. Только каждый десятый из опрошенных экспертов отметил, что прибегает к услугам кадровых агентств при подборе работников на должность руководителя и специалиста, и менее 5 % экспертов – при поиске служащих и рабочих. Следует отметить, что частные кадровые агентства ориентированы на обслуживание особого сегмента рынка труда, занимающегося трудоустройством высококвалифицированных работников и управленческого персонала, о чем в определенной мере свидетельствуют данные опроса. Малочисленность кадровых агентств, отсутствие у них опыта работы и клиентской базы снижают их эффективность в качестве канала поиска персонала предприятиями.

Использование объявлений в СМИ и Интернете. Данные каналы найма предполагают размещение объявлений о вакансиях, они функционируют преимущественно как информационные посредники, как некая «доска объявлений». Среди опрошенных работодателей объявления в СМИ о вакансиях являются одним из самых популярных каналов поиска персонала. Так, около трети предприятий размещают объявления в СМИ при необходимости заполнить вакансии руководителя и служащего, около половины – специалиста и рабочего. Более 25 % работодателей размещают объявления о вакансиях руководителя, служащего, рабочего в Интернете, свыше 30 % – о вакансиях специалиста.

Прямой набор через отделы кадров. Около трети предприятий используют данный канал для найма на должность руководителя, специалиста, служащего. Прямой набор через отдел кадров – наиболее часто используемый (после государственной службы занятости) канал поиска рабочих (64,7 % предприятий).

Формальный механизм распределения – набор выпускников учебных заведений. На белорусском рынке труда распределение после окончания учебного заведения является обязательным для выпускников бюджетной формы обучения. С одной стороны, это гарантия трудоустройства выпускника, а с другой – обязанность отработать установленный срок вне зависимости от удовлетворенности работой и оплатой труда. По результатам опроса работодателей, за счет распределения выпускников в основном заполняются вакансии для специалистов (47,1 %) и рабочих (44,1 %).

Неформальные механизмы найма – рекомендации знакомых, родственников, деловых партнеров. Данные механизмы базируются на функционировании социальных сетей взаимодействия между нанимателем и лицом, дающим рекомендацию относительно конкретного претендента на вакансию, с одной стороны, а с другой – между претендентом на вакансию и лицом, дающим рекомендацию нанимателю. Данные сети социального взаимодействия базируются на дружественных, родственных и деловых, т. е. социальных, связях индивидов. Вместе с тем они выступают механизмом найма – тем звеном, которое соединяет потенциального нанимателя и потенциального соискателя, замещая формальные механизмы найма либо дополняя их. Наиболее существенный вклад социальных сетей в палитру каналов найма наблюдается при поиске всех категорий работников, когда наниматели

прибегают к помощи и рекомендациям знакомых. За ними следует значимость рекомендаций родственников и деловых партнеров (см. табл. 3).

В ходе исследования выявлено, что *первичный* и *вторичный* сегменты *внешнего* рынка труда характеризуются использованием разных механизмов трудоустройства и найма работников. Выбор механизмов найма – формальных или неформальных – во многом зависит от специфики *внутреннего* рынка труда, которая определяется размером и формой собственности предприятия. На малых предприятиях, где разница между *первичным* и *вторичным* рынком труда незначительна, используются неформальные механизмы, которые *дополняют* рыночные отношения и формируют *резонансный* тип взаимодействия работников и работодателей, когда модели экономического поведения участников данного процесса сбалансированы. На крупных и средних предприятиях, где разница между *первичным* и *вторичным* сегментами внутреннего рынка труда существенна, в *первичном* сегменте преобладают неформальные механизмы найма, а во *вторичном* – формальные механизмы, продуцирующие *диссонансный* (несбалансированный) тип взаимодействия работников и работодателей.

На негосударственных предприятиях в *первичном* сегменте внутреннего рынка труда используются неформальные механизмы, *дополняющие* рыночные отношения работников и работодателей и порождающие *резонансный* тип их взаимодействия. Такой механизм найма работников в *первичном* сегменте внутреннего рынка труда государственных предприятий ведет к *замещению* рыночных отношений социальными и порождает *диссонансный* тип взаимодействия работников и работодателей.

Анализ роли социальных сетей в формировании моделей экономического поведения работников и работодателей на белорусском рынке труда в аспекте их взаимодействия по поводу взаимного выбора дает основания утверждать, что неформальные механизмы трудоустройства/найма *укоренились* в массовом сознании и получили распространение в хозяйственной практике. В среднем каждый третий случай трудоустройства (найма) – результат использования социальных сетей. Это означает, что неформальные механизмы – важнейшие компоненты комплексного взаимодействия субъектов белорусского рынка труда и на 30 % обеспечивают функциональные возможности данного механизма в отношениях работника с работодателем за счет взаимной активизации потенциала социальных сетей. Частота обращения к неформальным каналам свидетельствует о том, что основной функцией социальных сетей на белорусском рынке труда является информационное посредничество, которое используется как канал, *дополняющий* формальные каналы трудоустройства работников и каналы найма работников работодателями.

¹ См.: Polanyi K. The Economy as Instituted Process // Trade and Market in the Early Empires. Glencoe, 1957.

² См.: Granovetter M. Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness // American J. of Sociology. 1985. Vol. 91. P. 481–510.

³ См.: Szelenyi I. Social Inequalities in State Socialist Redistributive Economies // International J. of Comparative Sociology. 1978. Vol. 19. P. 63–87.

⁴ Szelenyi I., Beckett K., Lawrence K. The Socialist Economic System // The Handbook of Economic Sociology / Ed. by N. Smelser and R. Swedberg. New York, 1994. P. 234–251.

⁵ См.: Edwards R., Reich M., Gordon D. Labor Market Segmentation. New York, 1985.

⁶ Polanyi K. The Livelihood of Man. New York, 1977.

⁷ См.: Granovetter M. Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness // American J. of Sociology. 1985. Vol. 91. P. 481–510.

⁸ См.: Granovetter M. The Sociological and Economic Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View // The Sociology of Economic Life / Ed. by M. Granovetter and R. Swedberg. San Francisco, 1992. P. 233–257.

⁹ См.: Соколова Г. Н., Сечко Н. Н., Таранова Е. В., Кобяк О. В. Социальные сети в системе трудовых отношений / Под науч. ред. Г. Н. Соколовой; Институт социологии НАН Беларуси. Мн., 2008.

¹⁰ См.: Theories of Labor Market Segmentation / Ed. by R. Loveridge and A. Mok. Brussels, 1989.