

Национальная безопасность / nota bene

Правильная ссылка на статью:

Свинухова Ю.Н. — Стратегии эффективного трудоустройства в условиях текущих особенностей российского рынка труда: конвергенция формальных и неформальных механизмов // Национальная безопасность / nota bene. – 2023. – № 3. – С. 79 - 93. DOI: 10.7256/2454-0668.2023.3.43996 EDN: XKJBQM URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=43996

Стратегии эффективного трудоустройства в условиях текущих особенностей российского рынка труда: конвергенция формальных и неформальных механизмов

Свинухова Юлия Николаевна

научный сотрудник, Институт социально-экономических исследований Федерального государственного бюджетного научного учреждения Уфимского федерального исследовательского центра Российской академии наук

450000, Россия, республика Башкортостан, г. Уфа, ул. Проспект Октября, 71

✉ s.ioulia@mail.ru



[Статья из рубрики "Внутренний контур национальной безопасности"](#)

DOI:

10.7256/2454-0668.2023.3.43996

EDN:

XKJBQM

Дата направления статьи в редакцию:

10-09-2023

Аннотация: Рынок труда естественным образом, как и любой другой рынок, испытывает на себе влияние различных факторов, провоцирующих социальные риски и угрозы. Для российского рынка труда, в первую очередь, это ряд присущих ему специфических институциональных дефектов и текущих особенностей, которые провоцируют сложности достижения желаемого социально-трудового статуса и ограничивают возможности достойного трудоустройства. Поэтому не теряет своей актуальности исследование стратегий и механизмов, способствующих их минимизации. Объект исследования – эффективное трудоустройство. Предмет – привлекаемые каналы и стратегии трудоустройства. Теоретико-методологическая база исследования основана на концепции социального капитала, исследованиях функционирования социального капитала на российском рынке труда, понятии эгосети и социального графа. Эмпирическую базу анализа составили данные государственной статистики. В работе применен вторичный анализ данных. Базу ретроспективного анализа составили данные мониторинга по молодежным проблемам, проводимым Сектором социально-политических исследований Института социально-экономических исследований УФИЦ РАН на

территории Республики Башкортостан. В работе представлен эмпирический анализ интенсивности использования формальных и неформальных механизмов трудоустройства. Обоснованы причины низкой интенсивности использования в стратегиях трудоустройства формальных государственных посредников на рынке труда. Показано, что стратегии эффективного трудоустройства формируются на основе конвергенции формальных и неформальных механизмов поиска достойных рабочих мест. Обосновано, что активизация использования соискателями рабочих мест такого неформального ресурса трудоустройства как социальный капитал является реакцией на наличие характерных институциональных дефектов и особенностей современного российского рынка труда.

Ключевые слова:

рынок труда, модели поведения, эффективное трудоустройство, формальные каналы трудоустройства, неформальные каналы трудоустройства, ресурсы трудоустройства, стратегии трудоустройства, социальный капитал, институциональные посредники трудоустройства, государственная служба занятости

Данное исследование выполнено в рамках государственного задания УФИЦ РАН № 075-01134-23-00

Рынок труда естественным образом, как и любой другой рынок, испытывает на себе влияние различных факторов, провоцирующих социальные риски и угрозы. Для российского рынка труда, в первую очередь, это ряд присущих ему специфических институциональных дефектов, которые провоцируют сложности достижения желаемого социально-трудового статуса и ограничивают возможности достойного трудоустройства. Действительно, анализ исследований современного российского рынка труда показывает, что его функционирование в значительной степени обуславливается потерей монополии государства на посредничество в трудоустройстве [\[1\]](#). В числе основных институциональных дефектов рынка труда на всем пространстве Российской Федерации (РФ) по-прежнему остаются:

- несбалансированность спроса на рабочую силу и предложения труда в межпрофессиональном и территориальном контекстах;
- слабость и пассивная политика государственных посредников трудоустройства, прежде всего Государственной службы занятости (ГСЗ), которая по-прежнему воспроизводит закрепленный за ней статус посредника по обслуживанию ограниченного сегмента рынка труда;
- факторы стигматизации, напрямую корректирующие стратегии трудоустройства;
- формы трудовой дискриминации, в том числе при трудоустройстве, особенно среди женщин с детьми и молодежи, впервые выходящей на рынок труда, следовательно, не имеющей определенного опыта трудовой деятельности;
- низкая информационная прозрачность или значительная асимметрия информации [\[2-4\]](#).

Поэтому не теряет своей актуальности исследование стратегий и механизмов, способствующих минимизации данных дефектов или особенностей российского рынка труда. Кроме того, сильнейшим внешним фактором, определяющим сегодня динамику

российского рынка труда, занятости и безработицы выступает напряженная геополитическая обстановка. Условия санкционных ограничений в отношении России, структурная перестройка экономики несут качественно новые вызовы российскому и всем его региональным рынкам труда. Так, экспертные прогнозы уровня безработицы показывают, что резкого и значительного роста данного показателя не произойдет. Основные же последствия определяются выраженными отраслевыми эффектами. Поэтому условия повышенного социального риска будут определяться, прежде всего:

- угрозой и последствиями скрытой безработицы;
- падением уровня доходов;
- сокращением числа свободных вакансий, именно в отдельных отраслях, с другой же стороны, повышением спроса на труд в производстве и обслуживании.

Таким образом, текущая структурная перестройка экономики обуславливает такие условия трудоустройства на рынке труда, при которых в ряде профобластей формируется достаточно высокий уровень конкуренции соискателей за рабочие места (например, информационные технологии, высший и средний менеджмент, юриспруденция, инвестиции и консалтинг, финансы, бухгалтерия, маркетинг, искусство и т.д.), но в других отраслях, прежде всего, связанных с тяжелыми физическими и вредными условиями труда и его сдельной оплатой («синие воротнички», производство и обслуживание), также медицине, фармацевтике, логистике и перевозках число активных вакансий значительно превышает число активных резюме и наблюдается проблема кадрового дефицита. На государственном уровне, в постановлении Правительства Российской Федерации от 10 марта 2022 г. № 337 приведен перечень отраслей и видов деятельности, на которых наиболее отразилось действие санкций [\[5\]](#). Данный перечень и анализ данных о текущем состоянии рынка труда, например, в сфере ИТ и телекоммуникаций лишь подтверждают прогнозы, связанные с современными рисками трудоустройства женщин и молодежи. Так, например, динамика сферы ИТ и телекоммуникаций в России уже сегодня отражает данные тенденции: при фиксируемом сокращении заработной платы и спроса на специалистов, количество поданных резюме от соискателей с января по август 2022 г. возросло на 55 % за счет выхода на рынок труда большого числа соискателей только что закончивших обучение и ищущих трудоустройство на младшие позиции [\[6\]](#). Многие эксперты также указывают, что условия повышенного социального риска сегодня будут определяться, прежде всего, отраслевыми эффектами, влекущими трудности достижения желаемого социально-трудового статуса среди молодежи, впервые выходящей на рынок труда [\[7; 8\]](#). Данные условия добавляют дополнительные акценты в актуальность исследования механизмов и ресурсов повышения конкурентоспособности соискателей рабочих мест на современном рынке труда. С учетом этого, объектом исследования выступило эффективное трудоустройство. Предметом – привлекаемые каналы и стратегии трудоустройства.

Очевидно предположить, что в условиях обозначенных выше источников социальных угроз на современном рынке труда, соискатели будут выстраивать свои стратегии эффективного, а значит достойного трудоустройства на основе конвергенции формальных и неформальных механизмов его достижения, активизируя потенциал своих социальных сетей и связей (социального капитала).

Эффективное трудоустройство является результатом продуктивной деятельности соискателя на рынке труда, начинающейся с имеющихся объемов, качества и степени вовлечения различных видов социальных и информационных ресурсов в стратегии

поиска работы. Критериями его, как минимум, выступают:

- справедливая, достойного уровня заработная плата (обеспечивающая принцип соответствия цены и стоимости труда);
- безопасные условия труда;
- полная занятость с сохранением социальных гарантий.

Несомненно, квалификация, регион или территория, опыт трудовой деятельности соискателя – базовые факторы наибольшего влияния на успешный исход трудоустройства. Гендерные исследования добавляют в этот ряд половые и возрастные характеристики ищущих работу. Однако анализ современных исследований показывает, что сегодня на рынке труда конкурентоспособность соискателей определяется не только обозначенными выше характеристиками человеческого капитала. Она так же зависит и от еще одного немаловажного фактора. Им выступает социальный капитал. Именно комбинация человеческого и социального капиталов, а также умение задействовать социальные сети (сетевые ресурсы) и связи в любом их проявлении при поиске работы определяют сегодня конкурентные позиции индивида на рынке труда. Недаром автор известнейшей книги по трудоустройству Р. Боллс отмечает, что: «Сегодня на работу не всегда берут самых компетентных в профессии. Успеха чаще добиваются те, кто хорошо знает, как получить место» [\[9\]](#), – тем самым обозначая одну из характерных динамических тенденций современного рынка труда и выделяя актуальность обращения к исследованию стратегий и каналов трудоустройства.

В социологической науке имеется накопленный опыт исследования функций социального капитала. На основе обобщения можно сделать вывод, что социальный капитал на микроуровне социальных процессов (индивидуальном) реализует себя как:

- основа социального контроля;
- основа социальной поддержки индивида;
- источник личных выгод.

Гарри Беккер, определяя разницу и взаимовлияние человеческого и социального капиталов на основе социального графа, описывает социальный капитал как ресурс, который может быть использован для достижения индивидуальных интересов. То есть, ресурсы одного индивида через реализацию социальных связей могут выступать источником удовлетворения индивидуальных потребностей другого. Данный подход к пониманию социального капитала довольно часто ложится в основу современных социологических исследований. Анализ имеющихся прикладных исследований подтверждает, что использование социального капитала расширяет возможности повышения социально-экономического и социально-трудового статуса, получения тех или иных личных благ или выгод в различных сферах жизнедеятельности. Данные рис.1, составленного на базе исследования А.Н. Красиловой: «Социальный капитал как инструмент анализа неравенства в российском обществе», проведенного под руководством О.И. Шкаратана [\[10\]](#), наглядно показывают, что использование социальных связей находит свое применение во всех основных сферах жизнедеятельности россиян.

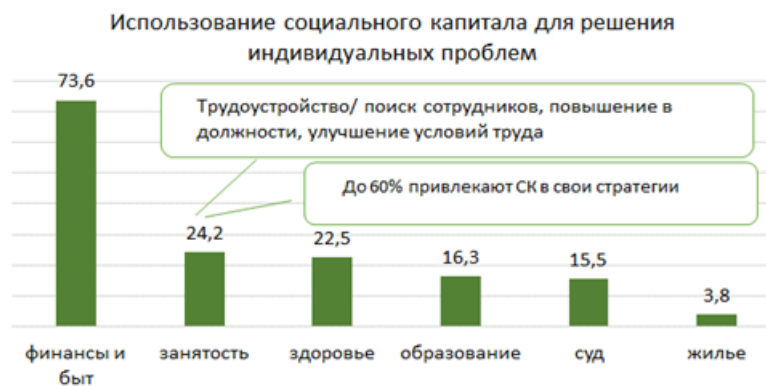


Рисунок 1. Использование россиянами социального капитала, как ресурса, реализуемого через социальные связи в различных сферах жизнедеятельности, %

Из данных рис.1 видно, что сферами наиболее интенсивного функционирования социального капитала как ресурса решения индивидуальных проблем и потребностей являются сферы финансов, быта и занятости. Это означает, что россияне наиболее часто прибегают к помощи социального капитала, чтобы решить финансовые проблемы путем взятия денег в долг, получить помощь в быту, получить доступ к высокотехнологичной медицинской помощи или консультацию у ведущего специалиста. Следует отметить, что данные по рейтингу сфер привлечения социального капитала, приведенные на рис. 1, релевантны современным российским реалиям. Так, сегодня более 60 % соискателей используют социальные связи в своих стратегиях при поиске подходящей работы или для продвижения по карьерной лестнице.

Результаты имеющихся исследований по проблематике социального капитала на рынке труда указывают на его продуктивную роль в сфере социально-трудовых отношений. Ряд из них, посвященных изучению роли социального капитала на рынке труда, определяет то, что социальный капитал выступает ресурсом, увеличивающим конкурентоспособность и адаптацию различных социальных групп (например, молодежи) и социальных слоев (среднего класса, малообеспеченных слоев населения) на рынке труда. Так же указывают на то, что социальный капитал может быть источником улучшения качественных характеристик занятости [\[11\]](#). Под данным углом зрения социальный капитал – фактор конкуренции субъектов рынка труда. Согласно тезису А.Т. Конькова, социальный капитал, имея апроприативный характер, относительно взаимодействия на рынке труда способен влиять на конкурентоспособность соискателей рабочих мест путем повышения для них доступности или возможности получения престижных и высокооплачиваемых рабочих мест. В данном контексте можно определить социальный капитал, не только как социальный ресурс трудоустройства, но и как социальный лифт, поскольку он открывает возможности доступа к более перспективным рабочим местам, а также увеличивает шансы карьерного продвижения. Кроме того, А.Т. Коньковым обоснованы и такие эффекты использования социального капитала на рынке труда как:

- преодоление неполноты и асимметричности информации о рынке труда, включая получение инсайдерской информации о вакансиях и условиях на рабочих местах, требованиях работодателей и характере конкуренции;
- увеличение количества доступных участникам рынка альтернатив и возможности выбора между ними;
- возможность влиять на действия акторов, принимающих решения о найме или создании рабочих мест [\[12\]](#).

Таким образом, социальный капитал мы можем определить как фактор снижения рисков на рынке труда, рассматривая его и как буфер – «подушку безопасности», обеспечивающую определенную степень эффективного трудоустройства и сохранения занятости, а также быстрого восстановления социально-трудового статуса в случае потери работы.

Институциональная структура современного российского рынка труда представлена взаимодействием формальных институциональных проводников и посредников и неформальных механизмов трудоустройства. Но, при этом, на современном рынке труда, на всем пространстве РФ сегодня достаточно интенсивно действует именно Интернет и упомянутая выше система социальных связей и сетей, включающая личные связи и знакомства, то есть – социальный капитал. Причем именно на долю данного неформального сектора – неформальных каналов трудоустройства, приходится наибольший процент привлечения. Исследуя модели поведения соискателей в процессе поиска работы, можно сделать вывод о том, что чаще всего на региональных рынках труда неформальный механизм реализуется в форме протекции, рекомендации, источника информации о рабочем месте, профессионально-знакомственного трудоустройства.

Оценка распространённости и эффективности привлечения формальных и неформальных каналов трудоустройства на основе официальных данных подтверждает то, что социальный капитал на современном российском рынке труда превращается в наиболее активный институт эффективного трудоустройства. Тенденции привлечения в стратегии трудоустройства различных каналов поиска работы на постсоветском пространстве и на современном российском рынке труда в динамике приведены на рис. 2 и 3.



Рисунок 2. Структура формальных и неформальных каналов трудоустройства на российском рынке труда постсоветского пространства, %

Приведенные на рис. 2 и рис. 3 данные, наглядно иллюстрируют перемещения различных каналов трудоустройства в рейтинге по популярности и частоте использования их соискателями рабочих мест. Так, наиболее существенное изменение видно в динамике использования социального капитала (социальных сетей, связей). К 2021 г. частота обращения к данному каналу при поиске работы существенно возросла. Его смещение в сторону лидерства являются наиболее заметным и устойчивым. Еще одно значительное изменение в структуре каналов трудоустройства связано с появлением сети Интернет в качестве активного посредника при поиске работы (второе место в рейтинге привлекаемых каналов с 62,8 % частоты его использования соискателями в стратегиях поиска работы). Самостоятельное обращение к работодателю, лидирующее долгие годы в практике трудоустройства россиян, постепенно смещается к центру рейтинга.



Рисунок 3. Рейтинг формальных и неформальных каналов трудоустройства, привлекаемых соискателями при поиске работы на современном рынке труда (2020-2021 гг), %

Таким образом, приведенные данные подтверждают то, что привлечение неформальных механизмов трудоустройства расценивается сегодня соискателями как эффективное средство при поиске работы. Так, на использование при поиске работы социального капитала указывают в целом 69,0 % соискателей [13]. Причем, анализ официальных статистических данных показывает некоторую внутригрупповую специфику привлечения различных каналов поиска работы в стратегии трудоустройства. Но в целом, устойчивость рейтинга формальных и неформальных каналов поиска работы сохраняется. Распределение по структуре каналов трудоустройства в зависимости от пола соискателей рабочих мест в целом выглядит следующим образом. На лидирующих позициях среди каналов трудоустройства по частоте привлечения в стратегии поиска работы и у женщин, и у мужчин находится социальный капитал – обращение к знакомым, друзьям, родственникам (67,3 % и 71,0 % соответственно). На втором месте по частоте использования находится сеть Интернет (59,8 % женщины и 66,1 % мужчины), на третьем – непосредственное обращение на предприятие, к работодателю (25,0 % женщины и 25,4 % мужчины). Следует отметить, что в ряде исследований говорится о детерминантах выбора каналов трудоустройства – социально-демографических характеристиках соискателей и характеристиках рабочих мест и предприятий. Так, в частности, Т.Ю. Стукен обосновывает зависимость использования видов каналов трудоустройства от возрастных, половых и образовательных характеристик соискателей [14]. Действительно, если посмотреть на статистические данные, то мы увидим некоторую разницу в частоте привлечения тех или иных каналов в стратегии поиска работы внутри различных социально-демографических групп, например возрастных. Это касается частоты использования сети Интернет, когда определенные возрастные молодежные когорты чаще, чем остальные возрастные группы, обращаются к Интернет-поиску, что вполне очевидно. Так же, более старшие возрастные группы соискателей наиболее часто остальных возрастных групп, в силу своего профессионального опыта, используют непосредственное обращение к работодателю. А женщины, например, традиционно наиболее часто, чем мужчины, склонны обращаться в ГСЗ. Мужчины же, наиболее часто женщин обращаются при поиске работы к СМИ – 27,6 % мужчин и 21,6 % женщин используют этот канал при трудоустройстве.

Данные региональной статистики о структуре зарегистрированных в ГСЗ граждан очень наглядно подтверждают обозначенную выше взаимосвязь. Так, можно четко обозначить, что для таких двух социально-демографических групп, как молодежь и мужчины, ГСЗ, как канал трудоустройства обладает наименьшей популярностью при поиске работы. Из всей совокупности регистрируемого рынка труда РБ в 2022 г. 39,1 % составляли

мужчины и 60,9 % – женщины. Структура по возрасту, также явно подтверждает определенную тенденцию – в практиках поиска работы среди молодежи обращение в ГСЗ занимает последние позиции. 86,9 % зарегистрированных в ГСЗ граждан составляют соискатели в возрастных группах от 30 лет и старше. По данным Информационного портала занятости населения Министерства семьи и труда РБ на долю молодежи в структуре зарегистрированных безработных, обратившихся за услугами по трудоустройству в ГСЗ, в 2022 г. приходилось лишь 13,1 % от всей совокупности (4,9 % приходится на возрастные группы 16-24 лет, 8,2 % – 25-29 лет) [15]. Это крайне показательная статистика наличия таких институциональных дефектов на российском и региональном рынке труда, как значительное влияние факторов стигматизации и перекося в банках вакансий ГСЗ в сторону рабочих специальностей.

Таким образом, мы видим внутригрупповую специфику использования формальных и неформальных механизмов трудоустройства. Однако, в целом по структуре, рейтинг лидирующих каналов трудоустройства остается относительно устойчивым. И в целом, мы так же видим, что и мужчины и женщины в различных возрастных группах достаточно активно опираются на такие каналы трудоустройства как: использование социального капитала – привлечение личных связей, родства, знакомства; привлечение ресурсов Интернет.

На рис. 4 приведено распределение по структуре каналов трудоустройства относительно молодежной когорты, полученное на основе социологических данных.



Рисунок 4. Практики трудоустройства молодежи в Республике Башкортостан – материалы мониторинга ИСЭИ УФИЦ РАН, ретроспектива данных, % [16; 17]

Использование социального капитала как практики трудоустройства молодежи – достаточно распространенное явление. Ретроспективный анализ данных вкупе с анализом последних имеющихся данных Росстата о доминирующих каналах поиска работы показывает, что использование социального капитала в длительном периоде остается одним из наиболее востребованных механизмов трудоустройства в молодежной среде. В 2021 г. в возрастных группах 16-34 лет в среднем до 65,7 % молодых соискателей рабочих мест включали обращение к знакомым и родственникам с целью трудоустройства в свои стратегии [13]. И это «...вполне соответствует институтам, сложившимся в сфере трудовых отношений в России» [16]. Обоснованием данному факту может быть то, что сила такого неформального механизма трудоустройства как социальный капитал способна помочь молодежи преодолеть присущие российскому и региональным рынкам труда институциональные дефекты, которые уже традиционно озвучиваются молодыми респондентами в социологических исследованиях как: «молодых последними берут на работу и первыми увольняют», «молодым меньше платят» и т.п.

Однако, анализ имеющихся в данной области исследований показал, что ценность

социального капитала как механизма трудоустройства не всегда стабильна. Имеются исследования, говорящие о том, что эффективность социального капитала как неформального канала трудоустройства напрямую зависит от продуктивности социальной сети (Н. Лин) и имеет прямую пропорциональную зависимость от текущей экономической ситуации. Оценивая систему социальных связей (социальный капитал) как ресурс сохранения трудовой занятости и повышения социально-трудового статуса следует отметить, что в условиях текущего ухудшения социально-политической ситуации и экономической нестабильности эффективность использования данного ресурса несколько снижается. Происходит это потому, что неблагоприятная социально-политическая и экономическая ситуация накладывает ограничения на служебное, профессиональное и экономическое положение друзей и родственников в системе социальных связей соискателей. То есть, сужает возможности использования дружеского, профессионально-знакомственного трудоустройства. Но, несмотря на это общая ценность данного ресурса для соискателей рабочих мест на национальном рынке труда сохраняется. Так, по данным исследований до 4/5 от всех ищущих работу привлекают данный ресурс, и только 4% считают это недопустимым. Кроме того, на эффективность привлечения в стратегии трудоустройства социального капитала указывают данные, полученные в ходе исследования Д.А. Герасимчук. Согласно данным, приведенным в ее исследовании, соискатели, использовавшие при трудоустройстве свои социальные связи, имеют наиболее качественные результаты занятости, что выражается в получении ими более высокой заработной платы, гарантиях занятости на постоянной основе, наибольшей удовлетворенности такими аспектами труда, как: возможность карьерного роста; график работы; условия труда [\[11, с. 18\]](#). Исследования эффективности привлечения социального капитала при трудоустройстве указывают, что сам по себе факт его использования при поиске работы не обязательно означает факт трудоустройства. Основной эффект его результативности связан с улучшением качественных характеристик трудовой занятости. Так, Т.Ю. Стуken указывает, что использование родственных и дружеских связей при трудоустройстве на российском рынке труда само по себе не столько повышает вероятность трудоустройства, сколько оказывается фактором положительного влияния на заработную плату в случае использования слабых социальных сетей (связей), то есть трудоустройства по приглашению руководства предприятия или с помощью профессионального сообщества [\[14, с. 75\]](#). Однако дальнейший анализ региональных исследований в данной области говорит о необходимости обязательного учета специфики и динамики конкретного национального или же регионального рынка труда при определении результативности действия на нем социального капитала. Так, Н.В. Маковская, исследуя институциональную трансформацию каналов трудоустройства на национальном рынке труда, наоборот, отмечает важность детерминанты именно сильных социальных связей. Она указывает, что в отличие от России, где использование слабых социальных связей при трудоустройстве ведет к положительному влиянию на заработки, на конкретном региональном рынке труда – Беларуси, влияние помощи родственников и знакомых при трудоустройстве коррелирует с заработком и положением работника на предприятии [\[18\]](#). Таким образом, воздействие социального капитала на результаты трудоустройства разнится в зависимости от типа социальных связей, используемых при трудоустройстве и условий функционирования конкретных национальных и региональных рынков труда.

Интернет является вторым в рейтинге среди формальных и неформальных каналов поиска работы. Его использование в качестве эффективного канала трудоустройства отметили 62,8 % соискателей (см. рис. 3) [\[13\]](#). Опираясь на данные исследований [\[19\]](#), с уверенностью можно сказать, что основной тенденцией в стратегиях трудоустройства

становится смещение преимущества поиска в сторону использования Интернет-ресурсов. И наиболее выражено она проявляется именно в молодежных группах – 20-29 лет. Во всех возрастных группах соискателей на рынке труда складывается примерно одинаковое долевое соотношение привлекаемых альтернативных каналов в стратегии трудоустройства. Однако в группах соискателей 20-29 лет отмечается перевес в сторону использования Интернет-ресурсов. Но при этом социальный капитал продолжает оставаться в числе лидирующих. Причем с заметным перевесом относительно иных альтернативных каналов трудоустройства. Соискатели от 30 лет и до возрастной группы 45 лет практически в равных долях обращаются к социальному капиталу и Интернет-ресурсам при трудоустройстве. В последующих возрастных категориях соискателей на рынке труда (от 45 до 60 лет) идет заметное смещение приоритетов в сторону трудоустройства по средствам использования возможностей социального капитала.

Возрастающая популярность Интернет как канала поиска работы связана с тем, что он обеспечивает возможности быстрого поиска вакансий и обеспечивает возможности выбора из большого числа разнообразных и привлекательных альтернатив. Очевидно, что основными факторами нарастающей популярности данного ресурса также выступают такие его возможности как: круглосуточный доступ, удобство поиска, оперативность, расширенный список вакансий на сайтах, преимущества электронного резюме, что ценится как со стороны спроса – соискателями рабочих мест, так и со стороны предложения – работодателями, для которых характерно считать, что стратегией Интернет-поиска в большей степени пользуются наиболее квалифицированные работники.

Однако, источником трудоустройства посредством Интернет-ресурсов, могут стать не только специализированные сайты трудоустройства. Источником карьерных перспектив может стать все тот же социальный капитал, функционирующий в сети Интернет. Становясь частью виртуального социального пространства, что является сегодня характерной чертой современного этапа развития, социальный капитал сохраняет свою адаптационную способность. Соцсети и мессенджеры сегодня укрепляют свои позиции как платформы для размещения активных вакансий. А сообщение в них о том, что человек находится в поиске работы уже сегодня способно увеличить шансы на качественное трудоустройство. Социальный капитал, функционирующий в соцсетях и мессенджерах, очерченный социальным графом соискателя в сети Интернет расширяет всю его эгосеть – сумму всех социальных связей и контактов человека. То есть увеличивает сумму всех социальных связей и контактов человека именно за счет включения в нее опосредованных контактов – всех контактов из окружения в соцсетях и мессенджерах, определяемых не только непосредственным родством и дружбой. А для человека, ищущего работу, это означает расширение поля информации. И социальные сети и мессенджеры в Интернете, включенные в социальный граф соискателя, могут невольно стать для него, например, именно опосредованным источником информации о рабочем месте.

Итак, вторичный анализ социологических данных показывает, что востребованность стратегии – Интернет-поиск и привлечения социального капитала, достигает в совокупности 70 %, а практики обращений в государственные службы занятости всего лишь – 21,6 %, обращения в негосударственные службы – 12,0 %.

Если мы взглянем на динамику каналов поиска работы на российском рынке труда (рис. 2 и 3), то увидим, что использование ГСЗ в стратегиях трудоустройства имеет традиционно низкий процент. Слабость формальных государственных институтов на

современном российском рынке труда (ГСЗ) во многом детерминирует то, что сегодня частота привлечения в стратегии трудоустройства неформальных механизмов трудоустройства растет.

Классической иллюстрацией, отражающей один из серьезнейших институциональных дефектов российского рынка труда – слабость, пассивную политику ГСЗ и, соответственно неуверенность со стороны соискателей в эффективном поиске достойных рабочих мест с ее помощью, является динамика и соотношение таких основных показателей рынка труда как уровень общей (по методологии МОТ, на основе выборочных обследований рабочей силы) и регистрируемой безработицы. Тенденция устойчивого разрыва двух показателей безработицы, формируемого на базе очень низких показателей регистрируемой безработицы, универсальна для России. Рассмотрим тенденции регионального рынка труда (см. рис. 5).



Рисунок 5. Динамика уровней общей и регистрируемой безработицы

в Республике Башкортостан, % [\[13; 15\]](#)

Часто исследователи называют данную тенденцию одной из «загадок» или «парадоксальных черт», присущих практически всем российским региональным рынкам труда [\[3; 4; 20\]](#). Многие из них, в частности Р.И. Капелюшников, в качестве объективных причин этого видят не только чисто статистическую природу разрыва показателей. Но главное – это то, что регистрируемая безработица отражает институциональный потенциал ГСЗ. Несмотря на то, что разница в динамике приведенных выше показателей безработицы на региональном рынке труда сокращается, разрыв традиционно сохраняется. Он остается достаточно явным, даже не смотря на некоторую положительную динамику в постпандемийный период и с учетом текущей социально-политической напряженности. Это связано с тем, что в силу некоторых причин не каждый из безработных, например, учтенных по методологии МОТ, регистрируется или обращается за помощью в ГСЗ. И это происходит на фоне того, что самостоятельный поиск работы соискателями, вне сегмента ГСЗ, увенчивается достаточно высокой результативностью. В этом состоит характерная черта современного российского и его региональных рынков труда. Как отмечает Р.И. Капелюшников: «... российский рынок труда постоянно генерировал значительное число вакансий, так что многие безработные могли успешно вести поиск, не обращаясь за помощью к государственным службам занятости» [\[20\]](#).

Кроме того, как показывают социологические исследования [\[17; 20; 21\]](#), мотивация на самостоятельный поиск работы среди соискателей рабочих мест традиционно высока на российском рынке труда и в его региональных сегментах. Это также подтверждается и официальными данными (см. рис. 2 и 3).

Так же, на основе анализа показателей рынка труда виден еще один аспект. И связан он с гендерным подтекстом, когда в основу мотива необращения мужчин в ГСЗ включается фактор стигматизации или общественных стереотипов относительно получения пособий на рынке труда. Как отмечает Р.И. Капелюшников, в российских реалиях действие данного фактора на мужчинах проявляется сильнее, чем на женщинах. Вероятно, это и является объяснением того, что на российском и его региональных рынках труда именно мужчины менее склонны привлекать в свои стратегии поиска работы обращения в ГСЗ чем женщины. Так, данные официальной статистики, приведенные выше, отчетливо демонстрируют данный аспект.

Вместе с тем в числе объективных факторов, сдерживающих популярность такого формального канала трудоустройства как ГСЗ, по-прежнему остаются: высокие временные затраты; информационная асимметрия и неполнота информации, смещение структуры вакансий в пользу рабочих специальностей; обязательное посещение центров занятости и беседы с консультантами. Многие соискатели рабочих мест сталкиваются с отсутствием стимулов для подтверждения своего статуса безработного в ГСЗ.

Недостаточная эффективность деятельности ГСЗ, влечет за собой, с другой стороны, недоверие соискателей рабочих мест или их неудовлетворенность качеством предоставляемых в ГСЗ услуг (рис. 6).

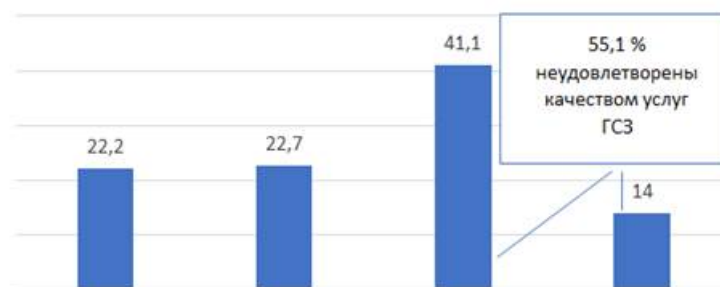


Рисунок 6. Уровень удовлетворенности качеством предоставляемых ГСЗ услуг, % [\[13\]](#)

К сожалению, большая доля оценок приходится на низовую часть шкалы уровня удовлетворенности деятельностью ГСЗ. Статистическое подтверждение низкой популярности формальных государственных каналов трудоустройства в стратегиях эффективного трудоустройства также актуализирует необходимость разработки комплекса мер по совершенствованию деятельности региональной службы занятости, что выступит дополнением к уже предложенному комплексу направлений поддержки занятости и снижения рисков и угроз на региональном рынке труда [\[3: 22\]](#). Так, одним из основных направлений по адаптации на рынке труда должно выступить совершенствование сети информирования о вакансиях на региональном рынке труда. В число первоочередных мер должны быть включены: расширение перечня предлагаемых вакансий; расширение возможности удаленного (сеть Интернет) доступа к базам данных вакансий ГСЗ; упрощение процедуры признания безработным; повышение культуры обслуживания.

Кроме того, в совершенствование деятельности государственных посредников в трудоустройстве и содействии занятости населения необходимо включать расширение применения практик Национальной социальной инициативы по направлению: «Рынок труда и поддержка занятости» – жизненная ситуация «Трудоустроиться через Центр занятости населения» региональными Центрами занятости населения (ЦЗН). На региональном уровне (РБ) в качестве таковых могли бы выступить практики организации

мобильных образовательных классов на базе ЦЗН с выездом в отдаленные районы; практики организации ЦЗН стажировки молодых специалистов на предприятиях республики по наиболее востребованным в регионе специальностям на условиях предоставления молодым специалистам жилья на время стажировки и оплаты проезда.

Итак, данные имеющихся исследований относительно результативности трудоустройства с помощью ГСЗ говорят о том, что в целом использование их услуг в определенной степени является эффективным [14; 18]. Однако анализ интенсивности использования формальных и неформальных механизмов при трудоустройстве показал, что в целом сама популярность многих формальных посредников трудоустройства среди соискателей рабочих мест – низкая (ГСЗ, частные агентства занятости, СМИ). При этом государственный портал занятости «Работа России», Trudvsem.ru так же уступает по популярности крупнейшей он-лайн платформе HH.ru в основном из-за низкой альтернативы выбора вакансий. Наиболее популярными в стратегиях эффективного трудоустройства на российском рынке труда остаются такие каналы поиска работы как социальные связи и сети, Интернет. Но, следует заметить, что сами институциональные государственные посредники трудоустройства (региональные службы занятости) в рекомендациях по эффективному трудоустройству предлагают соискателям рабочих мест задействовать все виды источников информации о вакансиях, активизировать при этом потенциал своих социальных сетей и связей и активно включать обращение с просьбой о содействии занятости к друзьям, бывшим коллегам, знакомым и т.д. в свои стратегии поиска подходящей работы [23].

Таким образом, на современном рынке труда на всем пространстве РФ стратегии эффективного трудоустройства формируются на основе конвергенции формальных и неформальных механизмов поиска достойных рабочих мест. Конвергенция формальных и неформальных посредников становится адаптационным механизмом при достижении достойного трудоустройства на современном российском рынке труда. Активизация использования соискателями рабочих мест такого неформального ресурса трудоустройства как социальный капитал является реакцией на наличие обозначенных в начале работы характерных институциональных дефектов и особенностей современного российского рынка труда. Так, сокращение продолжительности безработицы является, пожалуй, одним из объективных и несомненных социально-экономических эффектов от применения социального капитала в стратегиях трудоустройства.

Библиография

1. Маковская Н.В. Особенности функционирования каналов трудоустройства на рынке труда в Беларуси // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2016. № 3. С. 194-200.
2. Стукен Т.Ю. Социальные сети как канал трудоустройства на российском рынке труда. URL: http://www.rusnauka.com/8_NMIW_2008/Economics/28388.doc.htm (дата обращения: 28.10.2022 г.).
3. Трофимова Н.В., Мамлеева Э.Р., Сазыкина М.Ю. Тенденции развития и направления государственного регулирования рынка труда в Республике Башкортостан // Экономика труда. 2020. № 6. С. 549-564.
4. Назарова С.В., Атаев Р.Р. К вопросу о проблемах российского рынка труда // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. № 2-2 (60). С. 62-66.
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 10 марта 2022 г. № 337 Об утверждении перечня отраслей, в которых осуществляет деятельность заемщик, указанный в части 1 статьи 7 Федерального закона «О внесении изменений в

- Федеральный закон «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)» и отдельные законодательные акты Российской Федерации в части особенностей изменения условий кредитного договора, договора займа» и о признании утратившими силу отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации. URL: https://www.glavbukh.ru/files/docsnew/14_03_2022/perechen_okved.pdf (дата обращения: 12.10.2022 г.).
6. Рынок труда в России (ИТ и телеком). HeadHunter. URL: <https://www.tadviser.ru/index.php> (дата обращения: 19.10.2022 г.).
7. Чекмарев О.П., Ильвес А.Л., Конев П.А. Потенциал занятости и безработицы в России в условиях санкций 2022 года // Экономика труда. 2022. Том 9. № 4. С. 765-780. doi: 10.18334/et.9.4.114599.
8. Экономисты РАН назвали риски для рынка труда из-за санкций. РБК. URL: <https://www.rbc.ru/economics/03/05/2022/626b9ef89a7947d7f6c09da8> (дата обращения: 18.10.2022 г.).
9. Боллс Р. Какого цвета ваш парашют? Легендарное руководство для тех, кто экстренно ищет работу. «Эксмо», 2018. С. 17.
10. Красилов А.Н. Социальный капитал как инструмент анализа неравенства в российском обществе // Мир России. Социология. Этнология. 2007. Том 16. № 4. С. 160-180. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=9565657> (дата обращения 28.10.2022 г.).
11. Герасимчук Д.Н. Социальный капитал как фактор конкуренции субъектов регионального рынка труда: автореф. ... канд. соц. наук. Южно-Сахалинск, 2015. 24 с.
12. Коньков А.Т. Социальный капитал как концепция экономической социологии и его роль в системе экономического взаимодействия: автореф. ... д.социол.наук. Москва, 2006. URL: <https://textarchive.ru/c-2854336-pall.html> (дата обращения 27.10.2022 г.).
13. Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 26.04.2022 г.).
14. Стукен Т.Ю. Эффективность использования социальных сетей при трудоустройстве // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2008. № 3. С. 70-75.
15. Состояние регистрируемого рынка труда Республики Башкортостан в январе-марте 2022 года. Информационный портал занятости населения Министерства семьи и труда Республики Башкортостан. URL: <http://www.bashzan.ru> (дата обращения 05.10.2022 г.).
16. Молодежь Республики Башкортостан: состояние, тенденции, перспективы. Уфа: Гилем, 2005. 149 с.;
17. Молодежь Башкортостана: социально-экономический портрет. Уфа: Гилем, 2006. – 148 с.
18. Маковская Н.В. Институциональная трансформация каналов трудоустройства в Беларуси. URL: <http://economics.basnet.by/files/Makovskaya.pdf> (дата обращения: 7.11.2022 г.).
19. Вестник Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ. Вып. 11. М.: Нац. исслед. унив-т «Высшая школа экономики», 2021. 206 с. URL: <https://www.hse.ru/rf/ms/vestnik#vestnik11> (дата обращения: 29.06.2022 г.).
20. Капелюшников Р.И. Общая и регистрируемая безработица: в чем причины разрыва?

Препринт WP3/2002/03. М.: ГУ ВШЭ, 2002. 48 с.

21. Перова И. Подходящая работа и возможность трудоустройства в оценках безработных // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2000. № 1 (45). С. 38-41.
22. Садыков Р.М., Мигунова М.В. Угрозы на региональном рынке труда и проблемы занятости населения // Региональная экономика: теория и практика. 2016. № 3 (426). С. 156-168.
23. Эффективный поиск работы. Информационный портал занятости населения Министерства семьи и труда Республики Башкортостан. URL: <http://www.bashzan.ru> (дата обращения 05.10.2022 г.).

Результаты процедуры рецензирования статьи

Рецензия скрыта по просьбе автора