

DOI 10.47309/2713-2358-2024-4-400-417

УДК 316.4, 331.53

JEL J2, J23, M51

ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА И ЕГО СТАНОВЛЕНИЕ КАК МЕХАНИЗМА РЕКРУТИНГА В УСЛОВИЯХ КАДРОВОГО ДЕФИЦИТА

© Свинухова Юлия Николаевна

Институт социально-экономических исследований

Федеральное государственное бюджетное научное учреждение

Уфимский федеральный исследовательский центр Российской академии наук,

г. Уфа, Российская Федерация

Аннотация. В работе нашли отражение результаты исследования, посвященного изучению поведенческих установок субъектов современного рынка труда и генерируемых ими моделей и эффективных методов трудоустройства, найма и закрепления сотрудников на предприятиях. Объект данного исследования – сфера занятости и трудоустройства, институты, выполняющие посреднические функции на рынке труда. Предмет – способы, каналы трудоустройства и методы найма. Работа основана на структурном подходе. Теоретико-методологическую основу исследования составили основные положения базовых теорий социального капитала мезо- и микроуровня и основные положения отечественных исследований относительно эффективности функционирования тех или иных видов социального капитала на национальном рынке труда, в частности в аспектах взаимосвязи с повышением качественных характеристик трудовой занятости. Фактическая база исследования представлена социологическими данными, полученными методом анкетирования, проведенного в мае-июне 2024 г. по вероятностной выборке среди населения Башкортостана, а также данными Республиканского центра занятости населения и ведущих рекрутинговых порталов. В работе показано, что институционализация социального капитала является реакцией на систему текущих институциональных дефектов, которые деформируют поведенческие установки соискателей на региональном рынке труда, заставляя их в большей степени прибегать к механизму конвергенции формальных и неформальных источников трудоустройства. Заключено, что становление социального капитала как части институциональной среды рынка труда становится закономерной тенденцией. В качестве актуальной меры расширения институциональных альтернатив поиска работы и закрепления персонала обоснована интенсификация использования социального капитала как механизма рекрутинга и его дальнейшая активизация и популяризация в реферальных программах на предприятиях региона.

Ключевые слова: социальный капитал, рынок труда, рекрутинг, реферальные программы, трудоустройство, трудовое посредничество, каналы трудоустройства.

INSTITUTIONALIZATION OF SOCIAL CAPITAL IN THE REGIONAL

Для цитирования: Свинухова Ю.Н. Институционализация социального капитала на региональном рынке труда и его становление как механизма рекрутинга в условиях кадрового дефицита // Уфимский гуманитарный научный форум. 2024. №.4. С. 400-417. DOI 10.47309/2713-2358-2024-4-400-417

LABOR MARKET AND ITS FORMATION AS A RECRUITMENT MECHANISM IN THE CONDITIONS OF STAFFING SHORTAGE

© Svinukhova Yulia Nikolaevna

Institute of Social and Economic Research Federal State Budgetary Scientific Institution

Ufa Federal Research Center of the Russian Academy of Sciences,
Ufa, Russian Federation

Summary. The paper reflects the results of a study devoted to the study of behavioral attitudes of subjects of the modern labor market and the models and effective methods of employment, hiring and retention of employees in enterprises generated by them. The object of this study is the sphere of employment and employment, institutions performing intermediary functions in the labor market. The subject is methods, channels of employment and methods of hiring. The work is based on a structural approach. The theoretical and methodological basis of the study was formed by the main provisions of the basic theories of social capital at the meso- and micro-levels and the main provisions of domestic studies on the effectiveness of the functioning of certain types of social capital in the national labor market, in particular in terms of the relationship with an increase in the qualitative characteristics of employment. The factual basis of the study is represented by sociological data obtained by a questionnaire conducted in May-June 2024 on a probability sample among the population of Bashkortostan, as well as data from the Republican Employment Center and leading recruiting portals. The paper shows that the institutionalization of social capital is a reaction to the system of current institutional defects that distort the behavioral attitudes of job seekers in the regional labor market, forcing them to a greater extent to resort to the mechanism of convergence of formal and informal sources of employment. It is concluded that the formation of social capital as part of the institutional environment of the labor market is becoming a natural trend. As a relevant measure for expanding institutional alternatives for job search and staff retention, the intensification of the use of social capital as a recruiting mechanism and its further activation and popularization in referral programs at enterprises in the region is substantiated.

Keywords: social capital, labor market, recruiting, referral programs, employment, labor mediation, employment channels.

Введение. Текущий «кадровый голод», особенно в сфере производства, а также отмечающийся высокий уровень текучести кадров представляет один из наиболее опасных рисков для современной российской экономики. Данные официальной федеральной и региональной статистики, а также данные ведущих рекрутинговых порталов подтверждают, что текущий рынок труда характеризуется особенно сильным дефицитом кадров в промышленных отраслях, логистике и сельском хозяйстве. Значения hh индекса на рынке труда Башкортостана на конец 2024 г. говорят об особо острой потребности в кадрах в таких профессиональных областях, как розничная торговля, автомобильный бизнес, продажи и обслуживание, строительство, транспорт и логистика. Нехватка в регионе рабочего персонала и кадров в производстве также тождественна общероссийским тенденциям [1]. Так, согласно данным РБК, в

2023 г. 35 % промышленных компаний испытывали кадровый голод и не могли найти подходящих кандидатов на вакантные места. Для сравнения, в январе 2022 г. этот показатель говорил о 26 % компаний, испытывавших нехватку кадров [2]. Беспрецедентность ситуации заключается в том, что при исторически минимальных показателях безработицы на национальном и региональных рынках труда (на сентябрь 2024 г. в России уровень безработицы по методологии Международной организации труда достигал рекордно минимального значения в 2,4 %) динамика показателя кадрового дефицита только повышается и многие компании, независимо от отрасли и штатной численности находятся в ситуации кадровой нехватки. Так, в 2024 г. уже большинство, а именно до 86 % опрошенных в 198 населенных пунктах России менеджеров по персоналу и представителей кадровых служб хозяйствующих предприятий и субъектов не только в сфере производства, но и таких, как финансы, IT и связь, обслуживание клиентов, проектирование и недвижимость, транспорт, логистика, склад и сервисные услуги указывает на наличие данной проблемы [3, 4]. Это тормозит рост экономики и грозит падением ВВП.

Все это обуславливает интерес к всестороннему выявлению причин сложившейся ситуации и исследованию поведенческих установок субъектов современного рынка труда и генерируемых ими моделей и эффективных методов трудоустройства, найма и закрепления сотрудников на предприятиях. Объект данного исследования – сфера занятости и трудоустройства, институты, выполняющие посреднические функции на рынке труда. Предмет – способы, каналы трудоустройства и методы найма.

Позитивные эффекты от развития и использования социального капитала преломляется не только в реализации таких его функций, как экономическое развитие и конкурентоспособность, социальная сплоченность в обществе, политическая и гражданская активность, физическое и политическое здоровье и благополучие личности. Современные исследования и практика его применения также показывают его весьма продуктивное значение в сфере труда и занятости, прежде всего, при поиске достойной работы и найме сотрудников, что особенно актуально в условиях текущего кадрового дефицита.

Цель исследования – обоснование социального капитала как адаптационного механизма взаимодействия участников регионального рынка труда.

Методы и методология исследования. Современные социологические исследования имеют доказательную теоретико-методологическую и фактическую базу, указывающую на эффективность использования социального капитала при поиске достойного, подходящего места работы. Так М. Грановеттер в своих работах говорит о силе «слабых» социальных связей (вне родства и дружбы) отмечая, при этом, что их развитая сеть предотвращает изоляцию человека и повышает эффективность социализации в обществе [5]. Изучая поведение людей на рынке труда, он также пришел к выводу, что

использование именно «слабых» социальных связей или, как он их называет – соединяющего социального капитала при поиске работы дает соискателям преимущество, делает их более успешными при поиске работы, поскольку расширяет их поле доступа к информации о перспективных вакансиях. В свою очередь, такие элементы, входящие в структуру социального капитала, как социальные нормы и доверие обеспечивают возможности сотрудничества, кооперации и взаимодействия на различных уровнях.

Современные отечественные исследования в данной области также подтверждают эффективность социального капитала на рынке труда. И, прежде всего, здесь необходимо отметить работы Д.А. Герасимчук и А.Т. Конькова [6, 7]. В своих исследованиях они показывают, что социальный капитал повышает конкурентоспособность и успешность обладающих им соискателей за счет появляющейся у них возможности получения инсайдерской информации о вакансиях и расширения альтернатив выбора вакансий. Также обосновывается тезис о том, что социальный капитал реализуется в функции адаптации различных социальных групп, в частности, молодежи на рынке труда. Кроме того, данные приведенные в исследовании Д.А. Герасимчук, указывают на то, что использование социального капитала может коррелировать с возможностями улучшения некоторых качественных характеристик занятости. И сказывается это не только и не столько в росте заработной платы, сколько, прежде всего на возможностях гарантированного трудоустройства на постоянной основе, удовлетворенности условиями труда, карьерного роста и графиком работы. Т.Ю. Стукен в своих исследованиях также приходит к выводу, что эффективность использования социального капитала заключается не просто в повышении вероятности трудоустройства, но и в возможности улучшить различные аспекты трудовой занятости [8, С. 75].

В целом, роль социального капитала в общественном развитии, а также в контексте улучшения человека и его положительные эффекты на индивидуальном уровне использования углубленно изучены и достаточно системно, с учетом его форм (бондинговой, бриджинговой и линкинговой) и уровня проявления (-микро, -мезо, -макро) отражены в следующих работах: [9, 10]. Кроме того, на мезоуровне (корпоративном, предприятия) социальный капитал отвечает за групповую сплоченность и выступает именно тем ресурсом, который позволяет сокращать трансакционные издержки, позитивно влияет на принятие и сглаживание корпоративных рисков и способствует формированию лояльности предприятию.

Эмпирическое исследование функционирования социального капитала на региональном рынке труда было реализовано сектором социально-политических исследований Института социально-экономических исследований УФИЦ РАН методом анкетирования в мае-июне 2024 г. и охватило 1100 респондентов в Республике Башкортостан по вероятностной выборке. Распределение респондентов по полу соответствовало доле мужчин и женщин в общей

численности населения Башкортостана и соответственно включало 52,2 % респондентов женского и 47,8 % мужского пола. Опросом было охвачено 51,9 % респондентов, проживающих в городах республики и 48,1 % – в селах и деревнях республики.

Результаты и обсуждение. Проведенное нами исследование на теоретическом и эмпирическом уровне позволило установить, что характерным процессом как на национальном (российском), так и региональном (Республики Башкортостан) рынках труда становится институционализация социального капитала как механизма рекрутинга и источника поиска перспективных и высокооплачиваемых рабочих мест. При этом выявлено, что специфику функционирования институтов, выполняющих посреднические функции на рынке труда и особенности стратегий поведения субъектов на региональном рынке труда при поиске работы и найме, определяет наличие следующих условий:

- несбалансированности спроса на рабочую силу и предложения труда в межпрофессиональном и территориальном контекстах;
- стигматизации, напрямую корректирующей стратегии трудоустройства;
- высокой мотивации на самостоятельный поиск работы;
- низкой информационной прозрачности, асимметрии информации;
- пассивной политики и низкого институционального потенциала государственных посредников трудоустройства, соответственно их низкой популярности;
- низкого качества предлагаемых вакансий в Центрах занятости населения (ЦЗН) (неудовлетворены качеством предоставляемых услуг в ЦЗН 55,1 % их получателей);
- низкой альтернативы выбора вакансий на государственных порталах занятости;
- наличие высоких показателей среднего времени поиска работы (для сравнения: Башкортостан занимает 62 место среди субъектов РФ, а Татарстан 6 место) и доли населения, ищущего работу более 3 мес. (Башкортостан – 33 место, а Татарстан 3 место) при, в целом, относительно низких показателях безработицы на региональном рынке труда [11].

Так, на конец 2022 г. – начало 2023 г. у 49,4 % зарегистрированных в Центрах занятости населения граждан продолжительность периода безработицы на региональном рынке труда Башкортостана составляла от 1 до 4 месяцев, еще у 22,7 % – от 4 до 8 месяцев. Структура зарегистрированных безработных граждан по возрасту и образованию представлена на рисунок 1.

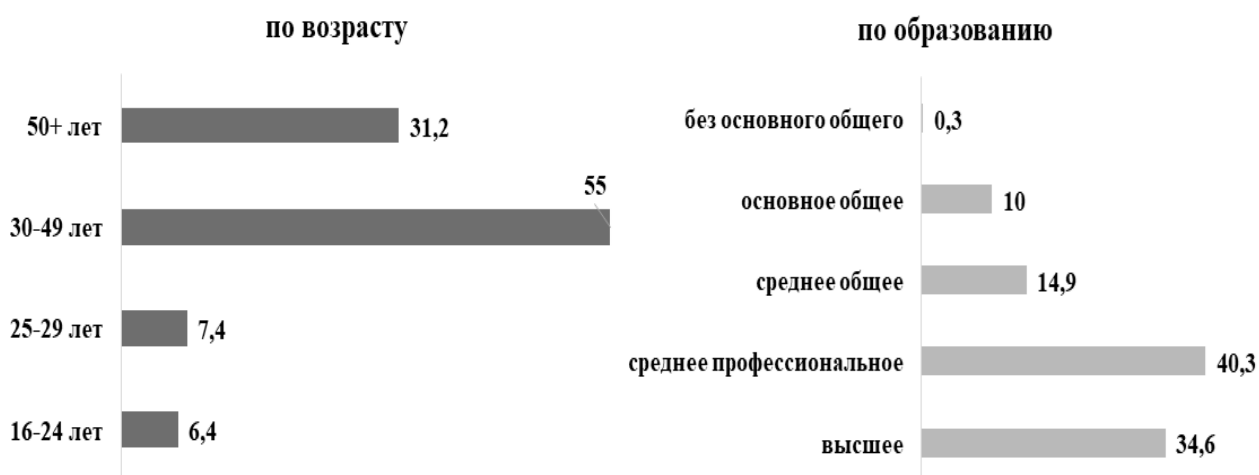


Рисунок 1 – Структура зарегистрированных безработных граждан в Республике Башкортостан, конец 2022 г. – начало 2023 г., % [12]

Продолжительность периода поиска работы обусловлена множеством факторов, в числе которых могут быть как факторы субъективного характера, связанные с пассивным поиском работы самим соискателем, так и объективные, связанные со слабостью и пассивной политикой ЦЗН, которые в российской действительности по-прежнему воспроизводят закрепленный за ними статус посредников по обслуживанию ограниченного сегмента рынка труда. Многие эксперты отмечают, что ЦЗН являются формальным механизмом обслуживания вторичного сегмента рынка труда, а неформальные механизмы, основанные, прежде всего, на потенциале социального капитала соискателей (системе их социальных связей родства, знакомства, профессиональных сообществ и т.п.) обслуживают первичный сегмент. Данные, предоставляемые ЦЗН о структуре имеющихся у них вакансий, показывают, что в ней преобладают вакансии по рабочим специальностям и относительно невысокооплачиваемым рабочим местам. Часто вакансии оказываются не актуальными. Данные обстоятельства, как правило, не являются привлекательными, например, для перспективной молодежи, окончившей вузы и имеющей высокие карьерные и зарплатные притязания. Поэтому, ЦЗН как источник поиска рабочих мест в стратегиях трудоустройства молодежи уже традиционно пользуется наименьшей популярностью. Если взглянуть на данные, приведенные на рис. 1, то увидим, что основными клиентами ЦЗН выступают старшие возрастные группы и соискатели со средним профессиональным образованием. Несмотря на то, что доля соискателей рабочих мест с высшим образованием в структуре зарегистрированных в ЦЗН граждан достигает более 30 %, на сегодняшний день в республиканском банке вакансий в процентном отношении преобладают вакансии для рабочих – 71,1 % [12]. Кроме того, ЦЗН в республике не готовы обеспечить специалистов высшего уровня квалификации достаточным объемом и качеством предлагаемых рабочих мест, соответствующих их уровню и

профилю, что в таблице 1 наглядно показывают данные по структуре имеющихся вакантных рабочих мест.

Таблица 1 – Структура вакансий в республиканском банке вакансий на 1 января 2023 г., % [12]

Группы занятий	Безработные	Вакансии
специалисты высшего уровня квалификации	23,1	10,9
работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	14,7	13,5
специалисты среднего уровня квалификации	9,1	5,8
операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	11,6	18,8
неквалифицированные рабочие	12,0	10,1
квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	10,1	31,3
руководители	13,1	4,2
служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учётом и обслуживанием	5,0	1,5
квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	1,4	1,7
военнослужащие	0,03	2,2

Эффективность деятельности ГСЗ сегодня фактически достигается только в реализации ее социальных функции – социальной защиты безработных граждан через получение пособия по безработице и организации общественных работ. Конкурентный сегмент – частные, негосударственные посреднические агентства и компании, как правило, обладают банком более перспективных вакансий и резюме соискателей. Однако услуги профессионального рекрутмента дорогостоящи.

Анализ ситуации в сфере занятости и трудоустройства в Республике Башкортостан указал на дефицит достойных рабочих мест (рост числа предложений и занятых по найму на разовых и временных работах у физических лиц - 18,2 % от занятого населения; рост числа занятых в неформальном секторе – до 24,2 % занятого населения, что превышает значения показателя с средним по РФ; высокие показатели трудовой миграции – до 20 % опрошенных домохозяйств имеют вахтовиков, 15 % готовы к внутренней трудовой миграции). Кроме того, на снижение удовлетворенности качеством занятости и наличие барьеров для его улучшения указывает высокий процент – 80 % опрошенных, отметивших, что на региональном рынке труда любую работу найти можно, но достойную работу с хорошей зарплатой и безопасными условиями труда найти

трудно [13]. Многие, зачастую благодаря приписанному ЦЗН имиджу, не верят в эффективность поиска рабочих мест с их помощью.

В современных исследованиях российского рынка труда многие исследователи достаточно часто обращаются к проблемам функционирования институтов рынка труда, которые выполняют посреднические функции при трудоустройстве [14]. При этом анализ многих из них указывает на то, что современный российский рынок труда превращается в рынок соискателя, когда соискатель диктует требования к вакансиям. Пожалуй, это одна из важнейших особенностей качественной динамики современного рынка труда. И это вполне закономерно. Меняется отношение людей к жизни и меняется отношение людей к работе, развиваются новые формы, виды и альтернативные графики занятости (включая фриланс, самозанятость). Существенной динамике подвергаются предпочтения сотрудников относительно условий труда. Современные менеджеры по персоналу отмечают рост требований со стороны соискателей рабочих мест к условиям труда, их усилившийся интерес к работе в команде. Важными ожиданиями от работы все чаще становятся возможности для карьерного роста и реализации собственных идей и проектов на рабочем месте [15]. Несмотря на то, что продолжается рост зарплат и ее уровень не перестает быть в числе лидирующих факторов привлекательности той или иной работы, для соискателей все более важными становятся такие моменты, как наличие системы нематериального поощрения, личность руководителя, содержание труда. Полученный нами на основе социологических данных рейтинг ожиданий, т.е. того, что в первую очередь хотели бы получить сотрудники от работы приведен на рисунке 2, где отражена первая десятка факторов. В целом, в вопрос было включено 23 позиции для анализа.

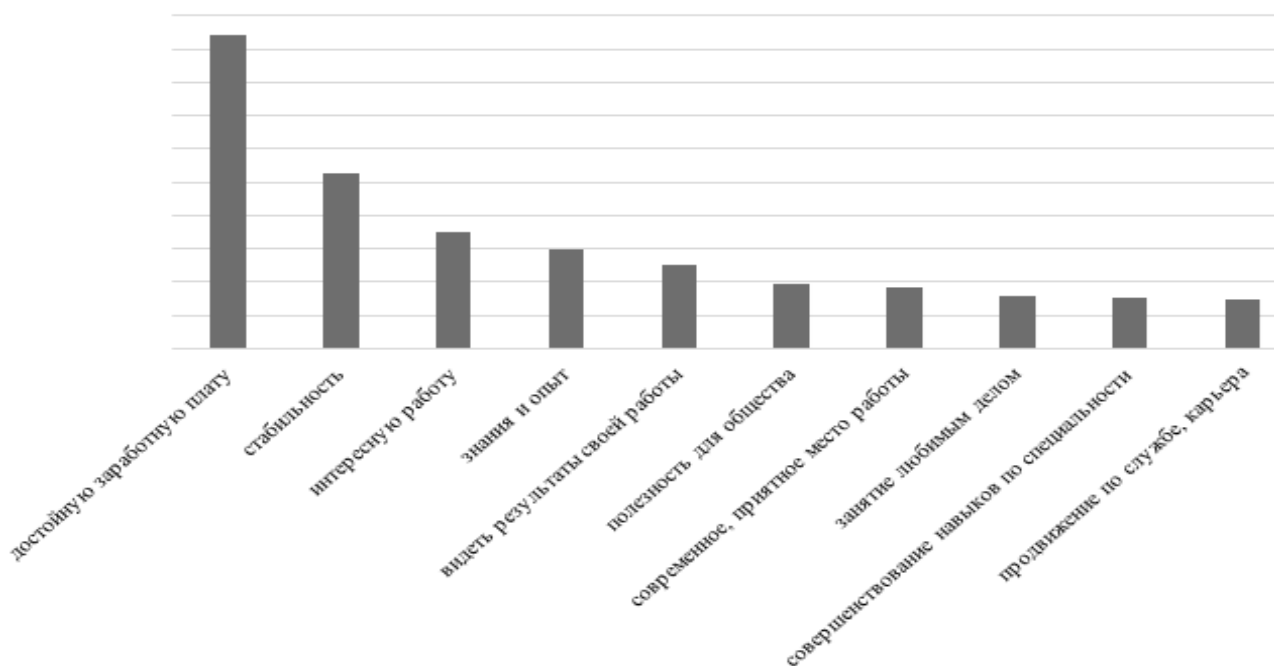


Рисунок 2 – Рейтинг ответов субъектов регионального рынка труда на вопрос: Что Вы хотите получить от работы, %

Таким образом, при несомненном лидерстве заработной платы, в приоритете сейчас оказываются стабильность, интерес к содержанию труда, рабочее место и условия труда. Такой фактор, как занятость непосредственно по полученной в вузе специальности занял самую низовую позицию набрав 1,5 % от ответов респондентов. Все это подтверждает, что не только заработная плата сейчас выходят на лидирующие позиции при выборе рабочего места. Существует понятие достойного труда, заключающего в себе три компонента: уровень заработной платы, безопасные условия труда и занятость на постоянной основе. Концепция достойного труда вполне укладывается в объяснение сложившейся ситуации на российском и региональном рынке труда, где дефицит кадров особо отмечается именно среди рабочих профессий, в промышленности, где российские компании готовы предложить наибольший уровень зарплат. Можно предположить, что причиной всему несоответствие квалификации. Но сегодня крупные производственные компании готовы к переобучению в собственных учебных центрах и применению различных программ стимулирования и мотивации. Однако предлагаемые вакансии все равно не заполняются, поскольку достаточно часто не соответствуют ожидаемым требованиям соискателей к условиям труда. Поэтому в текущем моменте вопрос кадрового дефицита формируется под воздействием весьма разноплановых факторов. С одной стороны, речь может идти о качестве трудовых вакансий. Среди прочих причин кадрового голода, аналитики как правило выделяют:

- демографический фактор и СВО;
- развитие самозанятости, которая влечет отток работников из реального сектора экономики в сферу услуг;
- тенденцию повышения возраста соискателей;
- рост избирательности соискателей.

Как правило сегодня в большинстве компаний вопрос на местах решается с помощью механизмов, направленных на удержание персонала, а именно путем повышения заработных плат. Кроме того, с 2022 г. запущен новый федеральный проект или новая программа подготовки кадров «Профессионалитет», которая позволяет быстро и качественно обучить молодежь навыкам и специальностям, необходимым рынку, обеспечить страну рабочими руками, кадрами среднего звена [16]. Специфика проекта состоит в том, что обучение ориентированно на практику, т.е. максимально приближено к нуждам и запросам конкретных будущих работодателей, ориентировано на практику и работу с современным оснащением. Прямые цели и задачи проекта состоят в преодолении дефицита рабочих кадров и реформировании системы среднего профессионального образования в целях повышения ее качества. Это решение проблемы, но, в перспективе – с учетом 2-х или 3-х лет к моменту выхода обучающихся на рынок труда.

Однако, как решать вопрос на местах именно сейчас, сегодня? Анализ показал неэффективность традиционных методов рекрутмента. Поэтому

актуален поиск альтернативных механизмов привлечения работников. Сейчас актуален поиск новых или альтернативных способов трудоустройства и найма сотрудников. Так, в последнее время реферальные программы набирают популярность и применяются в различных сферах жизнедеятельности. Но, прежде всего, следует отметить область трудового рекрутмента.

Итак, обозначенные выше факторы определяют текущую систему институциональных дефектов рынка труда и специфику его современных трендов, являющихся ключевыми условиями, определяющими выбор между использованием формальных и неформальных каналов трудоустройства. Данные факторы определяют то, что институционализация социального капитала, становится характерным процессом на современном рынке труда. Сами обозначенные выше дисфункции, отмечающиеся на современном рынке труда, приводят к активизации использования такого неформального инструмента трудоустройства как социальный капитал. Можно заключить, что становление социального капитала как части институциональной среды рынка труда – это закономерная тенденция. На институционализацию социального капитала на рынке труда указывают и результаты проведенного контент-анализа различных методических рекомендаций по поиску подходящей работы. Так, например, Е.А. Дудко в методических рекомендациях, предназначенных для студентов и выпускников учреждений профессионального образования, относительно социального капитала отмечает следующее: «...Это один из самых надежных и традиционных способов поиска работы» [10]. В свою очередь, официальные рекомендации по поиску работы Республиканского центра занятости населения также указывают на целесообразность обращения к индивидуальному социальному капиталу соискателей, включая следующий пункт в стратегии успешного трудоустройства: «...обратитесь за информацией и помощью к прежним коллегам, родственникам, друзьям, знакомым» [11].

Таким образом, установлено, что институционализация социального капитала является реакцией на систему текущих институциональных дефектов и особенностей рынка труда, которые деформируют поведенческие установки соискателей на региональном рынке труда, заставляя их в большей степени прибегать к механизму конвергенции формальных и неформальных источников трудоустройства. Это становится адаптационным механизмом в условиях характерных особенностей регионального рынка труда.

Установлено, что в отличии от государственных посредников трудоустройства социальный капитал в наибольшей степени оценивается субъектами регионального рынка труда как эффективный механизм рекрутинга и наиболее результативный источник поиска перспективных и высокооплачиваемых вакансий. Так, например, именно такая дисфункция, характерная для российского рынка труда, как высокая асимметрия информации как раз и выступает детерминантой высокого кругооборота рабочей силы. И как

средство преодоления этого барьера достойного трудоустройства очень часто участники рынка труда выбирают свой индивидуальный социальный капитал.

В результате оценки с привлечением социологических данных (региональный срез за 2024 г.) получен рейтинг эффективности формальных и неформальных каналов поиска работы и трудоустройства на региональном рынке труда (см. рис. 3): друзья, знакомые, родственники (52,3 %), непосредственное обращение на предприятие (12,3 %), коллеги, партнеры или сотрудники из штата предприятия (10,9 %), ГСЗ - центр занятости (7,5 %), объявления в Интернет/иные рекрутинговые сайты (3,4 %), hh.ru (1,5%), объявления в СМИ (1,4 %), кадровые агентства (1,1 %), мессенджеры (1,0 %), профессиональные сообщества (0,8 %), Работа в России (0,5 %), центр содействия трудоустройству выпускников (0,5 %). При этом, анализ поведенческих установок соискателей также показал, что на региональном рынке труда стратегии эффективного, а значит достойного трудоустройства в более высокой степени формируются на основе механизма конвергенции при значительной степени активизации потенциала социального капитала.



Рисунок 3 – Рейтинг эффективности формальных и неформальных каналов поиска работы и трудоустройства на региональном рынке труда, %

На становление социального капитала как составной части институциональной среды рынка труда также указывают выявленные тенденции отнесения его субъектами рынка труда к конкурентным преимуществам. Так, ранжирование факторов, помогающих получить хорошую, перспективную и высокооплачиваемую работу, полученное на базе данных регионального опроса в 2024 г. выглядит следующим образом (см. рис. 4): 1. связи и знакомства наравне с наличием опыта работы (18,5 % и 18,3 % соответственно), 2. наличие хороших знаний (17,8 %), 3. трудолюбие (15,0 %), 4. дисциплинированность (9,1 %), 5. инициативность, предприимчивость (7,4 %), 6. умение ладить с начальством (4,2

%), 7. наличие диплома о высшем образовании (3,6 %) (при 5,6 % респондентов, не определивших данных факторов).

На основе полученных данных выявлена тенденция смещения ценностей и приоритетных факторов при достижении перспективной и высокооплачиваемой работы среди населения региона.

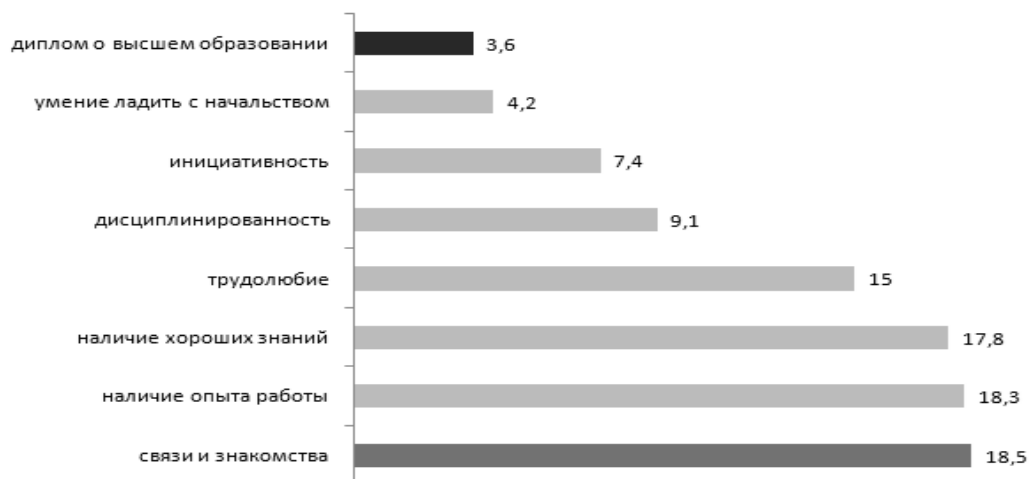


Рисунок 4 – Отнесение социального капитала субъектами рынка труда к конкурентным преимуществам / рейтинг факторов, %

Эмпирическое исследование также показало положительную взаимосвязь использования тех или иных типов социального капитала при трудоустройстве и поиске работы с некоторыми качественными аспектами трудовой занятости. В частности, на основе вторичного анализа данных выявлено, что соискатели, привлекавшие при трудоустройстве и поиске работы свои социальные связи родства и близких друзей, наиболее часто отмечали более высокий уровень гарантий занятости на постоянной основе (до 90,2 % от опрошенных данной группы); наибольший уровень удовлетворенности возможностями карьерного роста (53,4 % соответственно); получили протекцию или рекомендацию (29,7 % соответственно), более высокую удовлетворенность графиком работы и прочими условиями труда. В свою очередь, соискатели, привлекавшие при трудоустройстве и поиске работы свои «слабые» социальные связи знакомых или приятелей, наиболее часто отмечали более высокий уровень получаемой заработной платы (46,3 % от опрошенных данной группы), получили актуальную информацию и избежали асимметрии информации о вакансии (58 % соответственно) – (на основе вторичного анализа имеющихся российских социологических данных). Специфика регионального рынка труда Башкортостана состоит в том, что на нем из возможных типов социального капитала в большей степени реализуется «слабый» социальный капитал – 38,6 % опрошенных респондентов отметили обращение к знакомым и друзьям с целью поиска вакансии, 13,7 % – к родственникам, что тождественно национальному рынку труда России (данные регионального среза за 2024 г.). Это означает, что на региональном рынке труда

социальный капитал в большей степени реализуется как средство ухода от стигматизации и асимметрии информации, как источник доступа к достоверной информации о перспективных вакансиях (см. рис. 5).

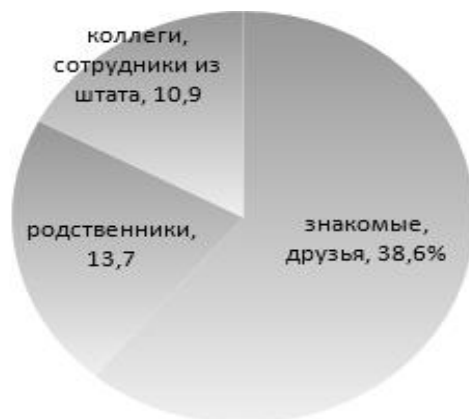


Рисунок 5 – Специфика использования «сильных» и «слабых» социальных связей на рынке труда Республики Башкортостан, %

С учетом выявленного процесса включения социального капитала в институциональную среду регионального рынка труда, а также под необходимостью решения вопросов кадрового дефицита в экономике региона, особенно в сфере производства, и отмечающегося высокого уровня текучести кадров, в качестве актуальной меры расширения институциональных альтернатив поиска работы и закрепления персонала предложена интенсификация использования социального капитала как механизма рекрутинга и его дальнейшая активизация и популяризация в реферальных программах на предприятиях региона. В качестве актуальных механизмов привлечения и закрепления сотрудников предложено вовлечение действующих сотрудников предприятий в реферальные программы путем развития материальных и нематериальных форм вознаграждения рекрутеров, за использование их социального капитала в привлечение сотрудников, популяризация наставничества и установление процентной ставки вознаграждения за участие в данной системе не ниже 20 % от оклада. Эффект от реализации данных механизмов отмечается не только в покрытии дефицита кадров, но и формирование лояльности предприятию, а следовательно, и закреплении в нем персонала. По полученным социологическим данным 8,1 % опрошенных ответили, что уже сегодня на их предприятии часто и 27,7 % иногда используются механизмы заполнения вакансий с помощью рекомендации действующих сотрудников и лишь до 5,8 % из них получают вознаграждение, а 37,7 % - нет. При этом 46,3 % опрошенных сотрудников различных предприятий региона оказались не знакомы с действием данных программ (данные регионального среза за 2024 г. отражены на рис. 6).

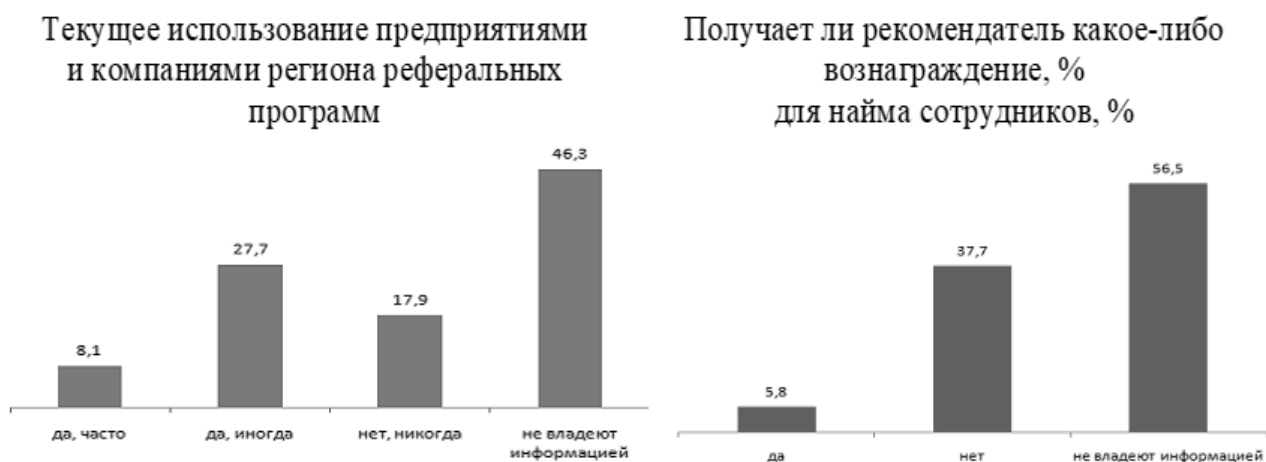


Рисунок 6 – Использование социального капитала в реферальных программах на предприятиях Республики Башкортостан, %

Выводы. Повышение роли социального капитала в трудоустройстве и найме на современном рынке труда хотя и является ответной реакцией на текущие институциональные дефекты и тренды рынка труда, но при этом, все же важны механизмы и инструменты по улучшению имиджа ЦЗН и повышение его статуса как ведущего посредника в трудоустройстве граждан.

Кроме того, на современном рынке труда соискатель рабочих мест становится все более избирателен. На текущем региональном рынке труда реферальные программы, основанные на действии социального капитала, могут стать важным инструментом привлечения и удержания сотрудников, а также формирования лояльности и повышения имиджа предприятия. Однако, принимая на себя такой механизм рекрутинга, предприятия должны активизировать и поддерживать соответствующую систему материальной и нематериальной мотивации сотрудников, создавать и поддерживать на должном уровне безопасные и комфортные условия труда, выдерживать демократичный стиль руководства, способствующий сохранению приверженности предприятию.

Финансирование. Данное исследование выполнено в рамках государственного задания УФИЦ РАН 075-00570-24-01 на 2024 г. и на плановый период 2025 и 2026 годов.

Funding. This study was carried out within the framework of the state assignment of the Ufa Federal Research Center of the Russian Academy of Sciences 075-00570-24-01 for 2024 and for the planning period of 2025 and 2026.

Список литературы:

1. hh Статистика: сервис открытой аналитики рынка труда. URL: <https://stats.hh.ru/bashkortostan> (Дата обращения 22.11.2024 г.).
2. Опрос бизнеса показал рекордный с 1996 года уровень кадрового голода. URL: <https://www.rbc.ru/economics/18/05/2023/64649bbd9a79470db02e0730> (Дата обращения 05.11.2024 г.).
3. Кадровый голод чаще всего испытывают транспортные и производственные предприятия - Исследовательский центр портала Superjob.ru. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114440/kadrovyyj-golod-chasche-vsego-ispytyvayut-transportnye-i-proizvodstvennyye-predpriyatiya/> (Дата обращения 05.11.2024 г.).
4. Уровень безработицы (по методологии Международной организации труда) (оперативные данные). URL: <https://rosstat.gov.ru/> (Дата обращения 24.11.2024 г.).
5. Грановеттер М. Сила слабых связей // Экономическая социология. 2009. Т. 10, № 4. С. 31-50.
6. Герасимчук Д.Н. Социальный капитал как фактор конкуренции субъектов регионального рынка труда. Автореф. дис. ... канд. соц. наук. Южно-Сахалинск, 2015. 24 с.
7. Коньков А.Т. Социальный капитал как концепция экономической социологии и его роль в системе экономического взаимодействия. Автореф. дис. ... д. социол. наук. Москва, 2006. URL: <https://textarchive.ru/c-2854336-rall.html> (Дата обращения 27.10.2022г.).
8. Стукен Т.Ю. Эффективность использования социальных сетей при трудоустройстве // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2008. № 3. С. 70-75.
9. Татарко А.Н. Исследования социального капитала в поликультурном обществе: теоретико-методологические проблемы и важнейшие результаты // Социальная психология и общество. 2021. Т. 12, № 4. С. 34-52. URL: <http://www.myshared.ru/slide/596886/http://www.myshared.ru/slide/285985/> (Дата обращения 05.07.2024 г.). DOI: <https://doi.org/10.17759/sps.2021120403>.
10. Обзорное исследование социального капитала в контексте улучшения человека. 7 том доклада «Глобальный ландшафт исследований и перспективных разработок в области укрепления человека» / В.А. Аникин, С.Г. Пашков и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: 2022. 92 с.
11. РИА Рейтинг. Рейтинг регионов РФ по качеству жизни – 2022. URL: www.riarating.ru (Дата обращения: 16.10.2023 г.).
12. Состояние регистрируемого рынка труда Республики Башкортостан в январе-июне / январе-декабре 2023 года. URL: <http://www.bashzan.ru/posts/261088>, <http://www.bashzan.ru/posts/241099> (Дата обращения: 16.12.2023).

13. Министерство семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: <https://mintrud.bashkortostan.ru/upload/uf/25d/70xj0rseh72qtt5i7qzlo9mrhzi5u0ap/Programma-Dostoyuny-trud-v-RB-do-2030-goda.pdf> (Дата обращения: 16.10.2023).
14. Степанова С.А. Особенности функционирования институтов рынка труда в России // Интернет-журнал «Науковедение». 2017. Т. 9, № 1. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/73EVN117.pdf> (Дата обращения 24.11.2024 г.).
15. В рамках форума «Топ-1000. Лидеры эпохи перемен» hrd рассказали, как привлечь и удержать лучшие кадры. URL: <https://amr.ru/press/news/gr/v-ramkakh-foruma-top-1000-lidery-epokhi-peremen-hrd-rasskazali-kak-privlech-i-uderzhat-luchshie-kadr/> (Дата обращения 27.11.2024).
16. О федеральном проекте «Профессионалитет» и востребованных профессиях и специальностях. URL: <https://япроф.рф/about/> (Дата обращения 22.11.2024).
17. Дудко Е.А. Методические рекомендации «Технология успешного трудоустройства». Воркута, 2019. 39 с.
18. Официальные рекомендации оп поиску работы Республиканского центра занятости населения. URL: <https://rczn.bashkortostan.ru/request/faq/> (Дата обращения: 31.10.2024).

References:

1. HH Statistics: open labor market analytics service. URL: <https://stats.hh.ru/bashkortostan> (Accessed on 22.11.2024).
2. Business survey shows record level of personnel shortage since 1996. URL: <https://www.rbc.ru/economics/18/05/2023/64649bbd9a79470db02e0730> (Accessed on 05.11.2024).
3. Personnel shortage is most often experienced by transport and manufacturing enterprises - Research Center of the Superjob.ru portal. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114440/kadrovyj-golod-chasche-vsego-ispytyvayut-transportnye-i-proizvodstvennye-predpriyatiya/> (Accessed on 05.11.2024).
4. Unemployment rate (according to the methodology of the International Labor Organization) (up-to-date data). URL: <https://rosstat.gov.ru/> (Accessed on 24.11.2024).
5. Granovetter M. The strength of weak ties // Economic sociology. 2009. Vol. 10, No. 4. Pp. 31-50.
6. Gerasimchuk D.N. Social capital as a factor in competition between regional labor market entities. Abstract of Cand. Soc. Sci. Yuzhno-Sakhalinsk, 2015. 24 p.
7. Konkov A.T. Social capital as a concept of economic sociology and its role in the system of economic interaction. Abstract of dis. ... Doctor of Sociological Sciences. Moscow, 2006. URL: <https://textarchive.ru/c-2854336-pall.html> (Accessed on 10/27/2022).

8. Stuken T.Yu. Efficiency of using social networks in employment // Bulletin of Omsk University. Series "Economics". 2008. No. 3. P. 70-75.

9. Tatarko A.N. Studies of social capital in a multicultural society: theoretical and methodological problems and the most important results // Social Psychology and Society. 2021. Vol. 12, No. 4. P. 34-52. URL: <http://www.myshared.ru/slide/596886/http://www.myshared.ru/slide/285985/> (Accessed on July 5, 2024). DOI: <https://doi.org/10.17759/sps.2021120403>.

10. A review study of social capital in the context of human improvement. Volume 7 of the report "Global landscape of research and promising developments in the field of human enhancement" / V.A. Anikin, S.G. Pashkov et al.; Nat. research. University "Higher School of Economics". Moscow: 2022. 92 p.

11. RIA Rating. Rating of regions of the Russian Federation by quality of life - 2022. URL: www.riarating.ru (Accessed on October 16, 2023).

12. The state of the registered labor market of the Republic of Bashkortostan in January-June / January-December 2023. URL: <http://www.bashzan.ru/posts/261088>, <http://www.bashzan.ru/posts/241099> (Accessed: 16.12.2023).

13. Ministry of Family, Labor and Social Protection of the Republic of Bashkortostan. URL: <https://mintrud.bashkortostan.ru/upload/uf/25d/70xj0rseh72qtt5i7qzlo9mrhzi5u0ap/Programma-Dostoinnyy-trud-v-RB-do-2030-goda.pdf> (Accessed on 16.10.2023).

14. Stepanova S.A. Features of the functioning of labor market institutions in Russia // Internet journal "Science Studies". 2017. Vol. 9, No. 1. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/73EVN117.pdf> (Accessed on 24.11.2024).

15. As part of the forum "Top 1000. Leaders of the Era of Change" hrd told how to attract and retain the best personnel. URL: <https://amr.ru/press/news/gr/v-ramkakh-foruma-top-1000-lidery-epokhi-peremen-hrd-rasskazali-kak-privlech-i-uderzhat-luchshie-kadr/> (Accessed on 27.11.2024).

16. On the federal project "Professionalism" and in-demand professions and specialties. URL: <https://япроф.рф/about/> (Accessed on 22.11.2024).

17. Dudko E.A. Methodological recommendations "Technology of successful employment". Vorkuta, 2019. 39 p.

18. Official recommendations on job search of the Republican Employment Center. URL: <https://rczn.bashkortostan.ru/request/faq/> (Accessed on 31.10.2024).

Сведения об авторах:

Свиныхова Юлия Николаевна, научный сотрудник Сектора социально-политических исследований Института социально-экономических исследований Федерального государственного бюджетного научного учреждения Уфимского федерального исследовательского центра Российской академии наук, г. Уфа, ул. Проспект Октября, д. 71. E-mail: s.ioulia@mail.ru, ORCID: ORCID 0000-0003-3656-0723, Researcher ID: K-3317-2018.

Authors' personal details

Svinukhova Yulia Nikolaevna, research fellow of the Sector of Socio-Political Research of the Institute of Socio-Economic Research of the Federal State Budgetary Scientific Institution Ufa Federal Research Center of the Russian Academy of Sciences, Ufa, Prospekt Oktyabrya St., 71. E-mail: s.ioulia@mail.ru, ORCID: ORCID 0000-0003-3656-0723, Researcher ID: K-3317-2018.

© Свиныхова Ю.Н.