

Романуха О.М.,
канд. іст. наук, доц.

Донецький національний університет
економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського,
м. Кривий Ріг, Україна,
e-mail: Romanukha@donnuet.edu.ua

РОЛЬ ТА МІСЦЕ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ ТА СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В СТРАТЕГІЯХ ПОШУКУ РОБОТИ

Romanykha O.M.
associate professor,
PhD degree in History

Donetsk National University of Economics and
Trade named after Mykhailo Tugan-Baranovsky,
Kryvyi Rih, Ukraine
e-mail: Romanukha@donnuet.edu.ua

Мета. Визначити роль соціальних мереж та соціального капіталу в стратегіях пошуку роботи.

Методи. Використано комплекс загальнонаукових методів гносеології: теоретичного узагальнення, аналізу і синтезу, індукції та дедукції. Вихідним фактом дослідження є констатація залежності результатів пошуку роботи від розгалуженості соціальних мереж, особливо слабких соціальних зв'язків.

Результати. Проаналізовано роль соціальних контактів в процесі пошуку роботи. Звернено увагу на структуру соціальної мережі, а також роль та особливості в пошуку роботи соціального капіталу. Виявлено залежність між потенціалом соціального капіталу та ефективністю соціальних контактів. Відзначено більшу потенціальність слабких соціальних зв'язків ніж сильних. Одночасно звернено увагу на практичність сильних соціальних мереж в умовах економічної нестабільності. Поширення інформаційних технологій сприяє зростанню ролі соціальних контактів при вирішенні різних питань, особливо працевлаштуванні. Підкреслено, що роль соціальних мереж на сьогоднішній день зводиться не скільки до інформованості про вакантне робоче місце, стільки отримання важливої інформації щодо вимог які висуваються до кандидата.

Ключові слова: соціальні мережі, соціальний капітал, контакти, зв'язки, суспільство, розвиток, ринок праці.

Постановка проблеми. Поява та розвиток нашої цивілізації стали можливі завдяки формуванню першої соціальної мережі – суспільства. Об'єднання людей в групи, поява певних законів, правил, норм, сприяли його структурованості та загальному прогресу. Технічний прогрес кінця ХІХ – початку ХХ ст. вніс свої корективи розширивши межі соціальних контактів в інформаційному просторі. Усе це урізноманітнювало та ускладнювало характер соціальних контактів, доповнюючи їх не лише проявами соціальної взаємодії, контакту, але й накопичення та використання соціального капіталу. Глобалізація, інформатизація світу не обходила традиційні засади існування сім'ї, гендерних та расових відносин. Суспільство поступово переходило на нові засади взаємин, в яких незмінними лишалися питання безпеки, законності, працевлаштування. Отримання гідної роботи, здатність задовольнити потреби родини лишалося чи не єдиним аспектом суспільного буття, що не втратило актуальність.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вивченню даного питання у науці приділяється значна увага. Поєднати соціологічні та економічні підходи у аналізі ринку праці з соціоструктурного ракурсу спробував Грановеттер М. Дослідник підкреслював

високий потенціал слабких зв'язків, їх необхідність постійного розвитку та розширення [1]. Вагому роль людського капіталу, як основи соціальних зв'язків, відзначав Дж Коулман [2]. Дослідник Коньков А. звертає увагу на використання соціального капіталу як стратегії поведінки на прикладі американського ринку праці [3].

Мета статті полягає у визначенні ролі соціальних мереж та соціального капіталу в стратегіях пошуку роботи.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дія соціальних мереж, як посередника на ринку праці, обумовлена додатковими можливостями отримання та використання інформації про вакансії, рекомендації. В даному випадку людина має додаткові важелі впливу на працедавця та вищі шанси отримати роботу. Для цього людина має володіти певним соціальним капіталом, для використання цих зв'язків під час пошуку роботи. Батько теорії «соціальних мереж» М. Грановеттер виокремлює при цьому сильні та слабкі соціальні мережі. До сильних варто віднести зв'язки, що характеризуються: тривалістю; близькістю; емоційною інтенсивністю; довірою. При цьому кожен елемент мережі пов'язаний з іншими та діє в рамках єдиного механізму [4].

Сильні зв'язки формуються між членами сім'ї, близькими товаришами. Цьому сприяє значна частина проведеного разом часу. Чим сильніші ці зв'язки тим більше індивіди схожі один на одного. Вони рідно виходять за межі групи та концентрують відносини на друг-друзі. Це надає їм характеру закритих систем. Контакти за межами групи відбуваються, проте вони менш тісні та за характером індивідуальні, а не колективні.

Слабкі зв'язки – це система нерегулярних контактів, що відбувається за межами групи індивідів (друзів, родичів) та спрямовані на представників інших груп тісно пов'язаних між собою. При цьому між групові контакти мало ймовірні, через невелику кількість спільних знайомих, що можуть в них перебувати. Тобто людина може мати велику кількість контактів з різними групами, не належачи до жодної з них.

Розвиваючи дану теорію Е. Ботт звертає увагу на важливість фактору знайомства друзів певного суб'єкту між собою. Якщо даний факт має місце, на думку науковця, дана мережа характеризується як «туга мережа», у іншому випадку – «вільно-пов'язана мережа». Деталізуючи дане зауваження Барнс звертає увагу на взаємозв'язок кількості зв'язків у мережі до кількості можливих зв'язків загалом. Отриманий коефіцієнт допомагає зрозуміти «щільність мережі», її стійкість та результативність взаємодії [4].

На противагу висловленим думкам А. Епштейн говорить про різну щільність певних сфер соціальної взаємодії. Він вважає ефективною мережу людей, що мають більш регулярні та інтенсивні контакти.

Входячи з цього можна відзначити, що мережа в якій контакти суб'єкту не пов'язані між собою, але мають зв'язки з індивідами, з якими не пов'язаний суб'єкт важливі з точки зору маніпуляції мережі. Фактично вони виступають каналами по яким передається суб'єкту раніше невідома йому інформація. Це підкреслює важливість слабких зв'язків, що дають нам можливість увійти до тих груп, в які ми невхожі та отримати інформацію, що була раніше для нас недосяжною.

Соціальну мережу, як джерело інформації про вакансії варто розглядати з позиції егоцентричності (суб'єкт, друзі суб'єкта, друзі друзей суб'єкта). У випадку поширення інформації довгим шляхом, це мало б ефект загальнодоступності та неможливості впливу жодної соціальної групи на позитивність рішення в свій бік. Така інформація малоцінна і може бути порівняна з оголошенням в громадському місці. Суб'єкти, що отримують інформацію по прямим каналам, автоматично отримують рекомендації, підтримку при працевлаштуванні. Тому індивідуальна інформація є більш цінною.

Згідно теорії Грановеттера обсяг ресурсів, якими володіє суб'єкт через мережу власних контактів, не більше обсягу ресурсів, що існують у даній мережі. Л. Мостаччі-Кальзава у власному дослідженні підтверджує це спостереженнями та тезами про те, що

чим нижчі доходи групи, до якої себе відносить суб'єкт, тим йому не вигідніше використання мережі контактів в даній групі [1].

Дослідження Н.Лін, М. Енсель, Дж. Вон засвідчили, що під час пошуку роботи використання слабких зв'язків сильно пов'язане з професійним статусом, лише в тому випадку, коли дані зв'язки поєднують суб'єкта з іншими індивідами, що обіймають високі посади в своїх групах. Така залежність більш вірогідніша та ефективна у випадку слабких зв'язків [1]. Таким чином слабкі зв'язки являють собою важливий елемент соціального капіталу. Вони здатні надавати доступ до різноманітних ресурсів: іншим соціальним ресурсам; мережам; інформації; роботі.

Розглядаючи соціальні мережі варто звернути увагу на значення соціального капіталу. Враховуючи чисельність визначень даного терміну звернемо увагу на його соціологічні трактування. Першим звернув увагу на соціальний капітал дослідник П. Бурдьє. Соціальний капітал розумівся ним як сукупність актуальних чи потенційних ресурсів пов'язаних з наявністю міцних мереж зв'язків, які інституціоналізовані в відносинах знайомства – визнання. Простіше кажучи, соціальний капітал – ресурс соціальних мереж [5].

Соціальна мережа формується через інституціоналізацію колективних взаємовідносин, які використовуються як надійне джерело інших ресурсів. З поданого визначення можна зробити висновок, що соціальні відносини відкривають індивідам доступ до ресурсів груп, а якість соціального капіталу визначається якістю цих ресурсів. Саме завдяки соціальному капіталу індивіди можуть отримувати доступ до економічних ресурсів.

Відтворення соціального капіталу базується на стійких соціальних зв'язках, їх збільшенню, підтримки, що сприяє визнанню. Дана робота мало помітна, затратна, поки не починає підкріплюватися особливою компетенцією та диспозицією до набуття і втримання цієї компетенції, що по суті є важливою частиною цього капіталу. Це добре показує чому прибутковість праці з накопичення та підтримці соціального капіталу збільшується пропорційно загальному розміру капіталу. Соціальний капітал побудований на певних відносинах, набагато більше у випадку, коли індивід наділений цим капіталом – успадкував його, що автоматично перетворило усі його випадкові знайомства в стійкі тривалі зв'язки. Подальші контакти відбуваються, багато в чому, саме через належний їм соціальний капітал, бажання контактувати з власниками даного ресурсу, мати можливість (у разі потреби) заручатися їх підтримкою, ресурсами, більш ефективними каналами комунікації.

Згідно твердженням Дж Коулману, соціальний капітал – симбіоз соціальних відносин та мереж зв'язку, який спрощує дії індивідів шляхом формування довіри, норм, асоціацій, обов'язків [2]. Трактування соціального капіталу дослідником, виходить далеко за межі економічної мети і не пов'язуються виключно з економічної доцільністю, вигодою. При цьому усі мотиви є продуктом діяльності, комунікації спільноти, а не бажаннями окремого індивіду. Спираючись на це, дослідник відносить до соціальних груп: мережі міжособистісного спілкування; організаційні структури; національні спільноти; соціальні групи [6]. Доводить це Коулман шляхом порівняння функцій соціального, людського та фізичного капіталу. Якщо фізичний капітал проявляється у перетворенні матеріалу на знаряддя праці приданого до виробництва, людський капітал шляхом набуття людиною певних навичок необхідних для нормального існування в суспільстві, соціальний же капітал утворюється під час трансформації міжлюдських відносин, що обслуговують дію [6]. Його характерною особливістю є те, що соціальний капітал сконцентрований в міжлюдських відносинах у той час, як людський спирається на навички та вміння набуті в результаті життя. Поява соціального капіталу багато у чому відбувається під час взаємодії очікувань та колективного примусу. Наслідками володіння цим капіталом є привілейований доступ до інформації. При цьому соціальна організація забезпечує функціонування даного механізму. Допомагають у цьому їй обмеженість та

закритість соціальної групи. Вони посилюють зв'язки між її членами, підкреслюють їх пов'язаність, зменшують соціальну напругу.

Дослідник Ф. Фукуяма визначає соціальний капітал як неформальні цінності, що підтримуються членами групи та сприяють посиленню співпраці між ними. Його відмінністю є те, що він створюється та передається через культуру, а саме: релігію, традицію, історію. Соціальний капітал сприяє розвитку співробітництву, демократизму без яких складно уявити сучасний світ в тому числі економіку. Саме ресурси соціального капіталу дають можливість долати бюрократичні та координаційні проблеми, які є частими в торгівельних чи виробничих відносинах. Неофіційні домовленості лишаються важливою частиною сьогоденної економіки. Невід'ємними елементами соціального капіталу, у даному випадку, мають бути: чесність; орієнтація на співпрацю; сумлінне виконання обов'язків. Наявність соціального капіталу притаманна усім суспільствам, єдина відмінність між його розмірами – радіус довіри (можливість погодження членами групи з такими нормами як чесність, довіра, проте не погодження усіма членами спільноти) [7]. Важливу роль у формуванні соціального капіталу відіграє сім'я. Необхідність єднання в групі в рамках великої спільноти дає можливість захисту власних інтересів, навіть в протистоянні з державою.

Отже, соціальний капітал – це норми та цінності, що сприяють прояву колективних дій в групах. Поєднання соціального капіталу та соціальних мереж створює ефективний механізм дій в досягненні поставленої мети. При цьому на ринку праці для отримання цінної інформації про робочі місця цінними є як сильні так і слабкі соціальні зв'язки. Порівнюючи їх між собою все ж таки варто відзначити більш сильні позиції слабких зв'язків. Особи, що мають незначні зв'язки, контакти за межами власної групи (родичі, друзі) обмежені в оперативному отриманні інформації про робоче місце, яка може бути наявна в інших групах. У той час інформація в слабких зв'язках є більш ширшою, різноманітнішою. Крім цього отримання її з інших груп може надати вам підтримку та протекцію в отриманні робочого місця. Таким чином, згідно теорії соціальних мереж, передбачається наявність наступних ефектів від використання соціальних мереж на ринку праці: наявність сильних та слабких соціальних зв'язків підвищує шанси на отримання роботи; особи, що спираються виключно на систему сильних зв'язків мають менші можливості порівняно з індивідами, що спираються на систему слабких соціальних зв'язків; за умови використання як сильних так і слабких соціальних зв'язків вирішальну вагу мають саме слабкі зв'язки, оскільки будуються на професійних, ділових основах, а не виключно особистих, сімейних [3].

Сьогодні отримати інформацію про вакантні робочі місця можливе не лише використовуючи особисті контакти, але й ресурси інтернету. При цьому сама інформація не обмежується посадою та обов'язками, але й певними вимогами до кандидатури. Отримання розгорнутих вимог дає фору власнику даної інформації порівняно з іншими претендентами. Поширеними каналами отримання даної інформації є соціальні мережі, а саме – слабкі соціальні зв'язки. Незважаючи на статусність, сімейні зв'язки особи, роботодавець завжди буде віддавати перевагу кандидату з відповідними діловими якостями, досвідом роботи, рекомендаціями спеціалістів, сторонніх людей. Наявність даного переліку вимог – цінна інформація для здобувача.

Одночасно протекція та рекомендація від сторонньої людини завжди матиме більший ефект ніж близької людини (родича, друзів). Ефективність слабких зв'язків має місце навіть за умови відсутності на даний момент вакантного місця. Формування позитивного образу кандидата сприятиме його постановці в кадровий резерв та особистого інформуванні у разі появи вакансії. Отже ефективність сильних та слабких зв'язків не є абсолютною відносно один одного. Особливістю сильних зв'язків є те, що вона часто здатні надавати менший обсяг цінної інформації та протекції. Проте сам характер цієї роботи більш активний, емоційний, стійкий. Слабкі зв'язки більш ефективні в плані можливостей, контактів, інформації проте програють в активній підтримці.

Недоліками слабких зв'язків є вкрай низька ефективність, особливо в активності підтримки, під час економічних криз. Необхідність особистої мотивації, що задіється під час розподілу ресурсів (гроші, інформація, ресурси, контакти, зв'язки) концентрується саме на сильних зв'язках, простіше кажучи близьких членах групи. Слабкі соціальні контакти складно формуються в розділеному суспільстві з сильними релігійними, культурними бартерами, що ділить суспільство на касти, верстви, групи за етнічними, професійними та іншими ознаками [3].

Одночасно з цим в таких умовах збільшується роль сильних зв'язків, що утворюють замкнуті соціальні групи з членів своєї групи, сім'ї. На ринку праці ці групи майже не контактні, а мова про розвиток кооперації між ними фактично відсутня.

Вразливим місцем слабких соціальних зв'язків нерідко є потреба їх матеріального стимулювання, необхідність витрачання на це фінансових ресурсів. Дані зв'язки мають високий рівень потенційності та можуть не знадобитися людині зараз, не мають чітко вираженої вигоди в даний час на даний момент. Слабкі соціальні контакти з представниками таких груп як однокласники, колеги з колишньої роботи, волонтери можуть не мати ефекту якщо з ними не підтримувати контактів у повсякденному житті. Велика кількість слабких зв'язків призводить з часом, через відсутність регулярних контактів, до їх втрати, зниженню можливостей, ефективності їх використання.

Висновки. Отже, аналіз соціальних мереж дає можливість відстежити яким чином людина може структурувати свої соціальні канали і яку роль вони виконують в процесі отримання інформації про вакантні робочі місця, особливості контактів з потенційним роботодавцем, критеріїв відбору та вимог до кандидата. При пошуку роботи соціальні мережі виступають не лише як особистий соціальний капітал конкретної людини, але й ресурс усієї групи, кожен член якої має слабкі соціальні зв'язки з представниками інших соціальних груп. Це дає можливість акумулювати соціальний досвід та економічний потенціал значної кількості людей, заручитися їх протекцією та рекомендаціями. При цьому використання соціальних мереж може по різному вплинути на шукача роботи. Поступаючись слабким соціальним зв'язкам сильні соціальні зв'язки мають перевагу в активній підтримці, що не зникає з часом. Вони є більш стійкими та не залежать від частоти особистих контактів. У той же час слабкі соціальні мережі є більш ефективними, оскільки дають можливість в разі збільшити коло контактів та отримати потрібну інформацію, більш ефективно долати статусні і соціальні бар'єри та виступати в ролі засобів висхідної соціальної мобільності. Поєднання сильних та слабких соціальних мереж значно оптимізує пошуки роботи, сприяє зростанню соціального капіталу.

Список літератури / References

1. Грановеттер М. Социологические и экономические подходы к анализу рынка труда: социоструктурный взгляд (перевод М.С. Добряковой). Экономическая социология. 2011. №2. С. 49-79.
Granovetter M. (2011), Sociologicheskie i jekonomicheskie podhody k analizu rynka truda: sociostrukturnyj vzgljad [Sociological and economic approaches to the analysis of the labor market: a socio-structural view] *Journal of Economic sociology*, Vol. 2, pp. 49-79
2. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий. Общественные науки и современность. 2001. №3. С. 122-139.
Koulman Dzh. (2001), Kapital social'nyj i chelovecheskij [Social and human capital] *Journal of Social Sciences and Modernity*, Vol. 3, pp. 122-139
3. Коньков А.Т. Использование социального капитала как стратегии поведения на американском рынке труда. Журнал социологии и социальной антропологии. 2006. №2(35). С. 68-87.

- Kon'kov A.T. (2006), Ispol'zovanie social'nogo kapitala kak strategii povedeniya na amerikanskom rynke truda [Using social capital as a strategy for behavior in the US labor market] *Journal of Sociology and Social Anthropology*, Vol. 2(35), pp. 68-87
4. Грановеттер М. Сила слабых связей. Экономическая социология. 2009. №4. С. 31-50.
Granovetter M. (2009), Sila slabyh svyazej [Strength of weak ties] *Journal of Economic sociology*, Vol. 4, pp. 31-50
 5. Бурдые П. Формы капитала. Экономическая социология. 2002. №5. С. 60-75.
Burd'e P. (2002), Formy kapitala [Forms of capital] *Journal of Economic sociology*, Vol. 5, pp. 60-75
 6. Радаев В.В. Экономическая социология. Курс лекций: Учеб. пособие. М.: Аспект-Пресс, 1998. С. 201
Radaev V.V. (1998), Economic sociology. Course of lectures: Textbook. Allowance, Moscow
 7. Фукуяма Ф. Большой разрыв. М.: Издательство АСТ, 2003.
Fukuuyama F. (2003), Big Rise, Moscow

Цель. Определить роль социальных сетей и социального капитала в стратегиях поиска работы.

Методы. Использован комплекс общенаучных методов гносеологии: теоретического обобщения, анализа и синтеза, индукции и дедукции. Исходным фактом исследования является констатация зависимости результатов поиска работы от разветвленности социальных сетей, особенно слабых социальных связей.

Результаты. Проанализирована роль социальных контактов в процессе поиска работы. Обращено внимание на структуру социальной сети, а также роль и особенности в поиске работы социального капитала. Выявлена зависимость между потенциалом социального капитала и эффективностью социальных контактов. Отмечено, что потенциал слабых социальных связей сильнее, чем сильных. Одновременно обращено внимание на практическую ценность сильных социальных сетей в условиях экономической нестабильности. Распространение информационных технологий способствует росту роли социальных контактов при решении различных вопросов, особенно трудоустройстве. Подчеркнуто, что роль социальных сетей на сегодняшний день сводится не столько к информированности о вакантном рабочем месте, сколько к получению важной информации о требованиях предъявляемых к кандидату.

Ключевые слова: социальные сети, социальный капитал, контакты, связи, общество, развитие, рынок труда.

Target. Determine the role of social networks and social capital in job search strategies.

Methods. A complex of general scientific methods of epistemology is used: theoretical generalization, analysis and synthesis, induction and deduction. The initial fact of the research is the statement of the dependence of the results of job search on the branching of social networks, especially the weak social ties.

Results. The role of social contacts in the process of job search is analyzed. The attention is paid to the structure of the social network, as well as the role and characteristics of the search for social capital. Dependence between the potential of social capital and the effectiveness of social contacts is revealed. The benefits of weak social ties are stronger than strong ones. The work points out their importance and practicality, since they allow them to receive the necessary information from several sources, social groups at once. At the same time, attention was drawn to the practicality of strong social networks in the context of economic instability. The proximity of members of the group within the community is conducive to joint defense actions, mobilization and protection. The dissemination of information technology contributed to the growth of the role of social contacts in solving various issues, especially employment. The emergence of new types of communication (messaging, online ads, company websites) greatly

simplified the search for information from one side and, on the other hand, somewhat transformed the value of the information itself. The work emphasizes that the role of social networks today is reduced not only to the awareness of vacancies, but also the acquisition of important information about the requirements that are put forward for the candidate. Along with this there are a number of shortcomings the need for their material incentives, the need to spend on this financial resources. These communications have a high level of potential and may not be needed by a person now, with no clear-cut benefits at present. Weak social contacts with representatives of such groups as classmates, colleagues from the past, volunteers may not be effective if they do not maintain contact with each other in their everyday lives. This becomes a reason for their loss, reduction of possibilities, efficiency of use.

The key words: social networks, social capital, contacts, communications, society, development, labor market.