
АНАЛИЗ ДАННЫХ

З.И. Калугина, П.Е. Лаврусевич
(Новосибирск)

ФОРМАЛЬНЫЕ И НЕФОРМАЛЬНЫЕ ПОСРЕДНИКИ НА СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

В статье на основе данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) анализируется динамика обращений к формальным и неформальным посредникам на рынке труда. На основании моделей, построенных методом логистической регрессии, описывается социальная база отдельных каналов трудоустройства. Рассматривается социальный портрет типологических групп, выделенных методом кластерного анализа по характеру стратегии трудоустройства.

Ключевые слова: рынок труда, каналы трудоустройства, стратегия трудоустройства, социальные сети, логистическая регрессия, кластерный анализ.

Постановка исследовательской задачи

Современный российский рынок труда находится в стадии становления: происходит формирование институциональной среды, возникают новые посреднические структуры, призванные действовать нуждающимся в трудоустройстве. Появление новых институтов посредничества увеличивает количество возможных

Земфира Ивановна Калугина – доктор социологических наук, профессор, заведующая отделом социальных проблем Института экономики и организации промышленного производства СО РАН. E-mail: zima@ieie.nsc.ru.

Полина Евгеньевна Лаврусевич – аспирантка, младший научный сотрудник отдела социальных проблем Института экономики и организации промышленного производства СО РАН. E-mail: polyrom@ngs.ru.

вариантов, делает выбор индивида, занимающегося поиском работы, все более сложным. Однако практика показывает, что при поиске работы чаще всего люди обращаются не к формальным посредникам, а к своим родным и знакомым, т.е. используют личные связи или социальные сети. По данным ФСГС, в среднем за период с ноября 2003 г. по август 2004 г. к этому каналу трудоустройства прибегали 56,3% безработных, в то время как в государственную службу занятости – 34,3%, в коммерческую службу занятости – 3,8%, подавали объявления в печать либо откликнулись на опубликованные объявления – 16,8% безработных, 12,2% – использовали другие способы поиска работы, 28,4% – обращались непосредственно к работодателю [1, с. 237]. Еще отчетливее эта тенденция прослеживается в процессе реальных трудоустройств. Широкое привлечение сетевых ресурсов в процессе трудоустройства, по мнению большинства авторов, связано, в первую очередь, с неполнотой информации, транслируемой по формальным каналам, а также недоверием к ней [2, с. 174–175; 3, с. 217]. Однако, облегчая трудоустройство незанятого населения, привлечение неформальных ресурсов в гипертрофированных масштабах может привести к закрытости и сегментации рынка труда, формированию барьеров для свободного перемещения работников на рынке труда [4].

В такой ситуации представляется целесообразным выявить современные тенденции в использовании различных каналов трудоустройства, определить предпочтительные каналы трудоустройства для различных групп населения, а также причинную обусловленность этих предпочтений. В связи с этим мы попытались проверить гипотезы о том, что: каждый канал трудоустройства имеет собственную социальную базу, обслуживает отдельный сегмент рынка труда; индивид совершает неальтернативный выбор, реализуя определенные стратегии трудоустройства; ситуация на локальном рынке труда и регулирующие его институты оказывают существенное влияние на выбор стратегии трудоустройства.

В качестве информационной базы была выбрана девятая волна мониторинга (РМЭЗ), 2000 г. Из массива данных было отобрано 995 человек, обращавшихся к тем или иным каналам трудоустройства в течение последних 30 дней, предшествующих опросу. Мужчины и женщины в подвыборке представлены примерно одинаково (51,8% и 48,2% соответственно), разброс по возрасту – от 14 до 82 лет (среднеквадратическое отклонение равно 12,08). Большинство респондентов проживало в городской местности (79,4%), безработные составили 61,3% выборочной совокупности, а занятые, желающие сменить место работы, – 38,7%.

Совокупность факторов, оказывающих влияние на поведение, связанное с поиском работы, можно разделить на три взаимосвязанные группы, которые проявляются на трех уровнях: социальном, локальном и индивидуальном.

На *социальном уровне* процесс трудоустройства регулируется системой общественных институтов, которые структурируют повседневную деятельность и организуют взаимоотношения между людьми. Причем это влияние распространяется на всех субъектов рынка труда примерно в равной мере.

Локальный уровень представлен особенностями локального рынка труда (степень напряженности рынка труда, уровень и структура занятости, масштабы безработицы и др.) и регулирующих его институтов на местном уровне, которые в совокупности либо повышают, либо понижают шансы соискателя найти подходящую работу.

На *индивидуальном уровне* можно выделить такой комплексный фактор как конкурентоспособность индивида на рынке труда, которая формируется под воздействием уровня образования, опыта практической работы и навыков, а также социально-демографических характеристик индивида (возраст, состояние здоровья и др.), т.е. тех характеристик, которые образуют человеческий капитал. Наличие или отсутствие социального

капитала¹ укрепляет либо понижает позиции индивида на рынке труда, расширяя или уменьшая его возможности в поиске и получении рабочего места, соответствующего его запросам. Согласно П. Бурдье, социальный капитал представляет собой «совокупность реальных или потенциальных ресурсов, связанных с обладанием устойчивой сетью [durable networks] более или менее институционализированных отношений взаимного знакомства и признания – иными словами, с членством в группе» [5, с. 528].

Влияние рассмотренных выше групп факторов проявляется в ориентации индивида на определенный статус, сферу и форму занятости, в выборе соответствующих каналов трудоустройства. На основании этого формируется стратегия занятости. Чем выше будет расхождение между исходным и искомым профессионально-должностным статусом индивида, тем настойчивее будут поиски нового места работы и тем вероятнее будет обращение индивида к наиболее надежному, с его точки зрения, каналу трудоустройства. Результатом реализации стратегии занятости являются согласованные с работодателем условия найма и новый профессионально-должностной статус соискателя. Изменение последнего может служить индикатором эффективности (неэффективности) выбора того или иного способа трудоустройства с позиции индивида.

Распространенность различных каналов трудоустройства

На современном российском рынке труда функционируют как формальные, так и неформальные посредники. *Формальные институты посредничества* представлены государственными службами занятости, частными агентствами по трудоустройству и СМИ, а также институтом распределения выпускников после

¹ В данном случае мы абстрагируемся от влияния других видов капитала: экономического, культурного, административного, политического и др.

окончания учебного заведения. Последний в настоящее время практически не действует и является скорее исключением, чем правилом. Государственная служба занятости помимо собственно посредничества в трудоустройстве выполняет также функции поддержки и социальной защиты безработных.

Частные агентства по трудоустройству в настоящее время обслуживают небольшой сегмент рынка труда, но представляют собой активно развивающуюся сферу деятельности. Данный вид посреднических структур развит в основном в крупных городах. Отличительной чертой их деятельности является то, что подбор персонала осуществляется на платной основе.

Объявления о вакансиях в СМИ – наиболее быстрый и демократичный способ поиска работы, однако информация о работодателях и рабочих местах здесь весьма ограничена и не всегда достоверна [2, с. 196].

К *неформальным институтам (социальным сетям)* относится использование личных связей в процессе трудоустройства, которое имеет две основные формы: предоставление информации о рабочем месте, получение дополнительной помощи в трудоустройстве в форме рекомендаций и/или протекции. Вторая форма предполагает, что рекомендатель помогает встретиться с «нужными» людьми и пройти все формальные процедуры оформления либо прямую помощь при устройстве на работу. В случае протекции рабочее место практически гарантировано соискателю [2, с. 189–190]. Типы связей, которые могут быть задействованы в процессе трудоустройства, обычно разделяют на две группы: родственные и связи по знакомству, среди которых можно выделить профессиональные связи [6, с. 56–58]. В случае прямой протекции чаще используются родственные связи, в случае предоставления информации – менее тесные, дружеские связи или связи по знакомству.

Прямые обращения соискателя к работодателю, минуя посредников, образуют особый способ трудоустройства. К «издержкам» свободного найма следует отнести недостаток информации

о рабочем месте и условиях занятости [7]. Этот способ поиска работников и рабочих мест характерен для аутсайдеров рынка труда как со стороны спроса (менее благополучные предприятия), так и со стороны предложения (низкоквалифицированные кадры) [6, с. 59].

Анализ обращаемости к отдельным каналам трудоустройства за период с 1994-го по 2000 г. позволил выявить следующую закономерность: наблюдается уменьшение числа обращений в государственные службы занятости при возрастании масштабов использования услуг частных кадровых агентств, рекрутерских фирм и СМИ. Кроме того, налицо тенденция к расширению применения социальных ресурсов при поиске работы. Доля обратившихся к друзьям и знакомым при трудоустройстве выросла за исследуемый период с 59 до 76%, а к родственникам – с 29 до 41% (см. рис. 1).

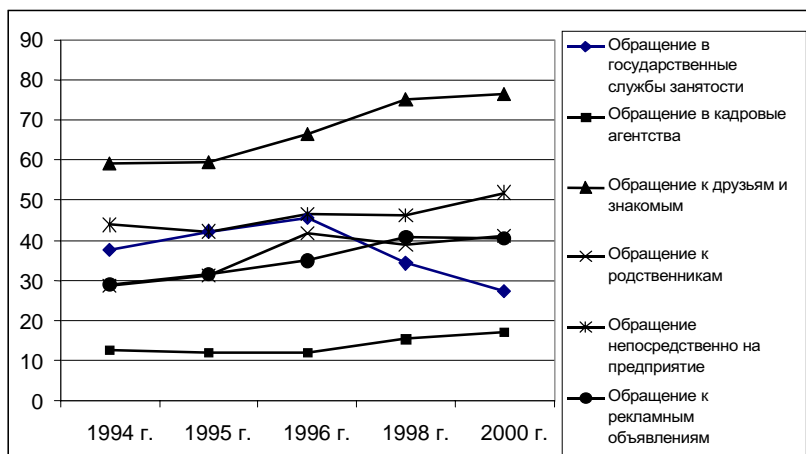


Рис. 1. Динамика обращаемости к различным каналам трудоустройства в 1994–2000 гг., % к числу обратившихся

Пик обращаемости в государственные службы занятости и биржи труда приходился на 1996 г. Этот канал трудоустройства использовала почти половина всех ищущих работу. Ситуация заметно изменилась после кризиса 1998 г. Очевидно, это обусловлено

нерегулярностью выплат пособий по безработице, частичной их натурализацией и крайне низкими размерами этих выплат в тот период. В 2000 г. в государственную службу занятости обращались лишь 27,3% нуждающихся в трудоустройстве.

Социальные сети, судя по обращаемости, рассматриваются респондентами как наиболее надежный канал трудоустройства на современном российском рынке труда, причем в послекризисный период их «рейтинг» по сравнению с другими каналами трудоустройства заметно вырос. В 2000 г. практически 3/4 всех желающих найти (или сменить) работу обращались к друзьям и/или знакомым за помощью в трудоустройстве.

Увеличение доли обращающихся к каждому из каналов (за исключением государственных служб занятости) говорит о переходе к мультиканальным стратегиям поиска работы. Расчеты показали, что среднее количество каналов поиска и подбора работы также возросло: с 2,11 в 1994 г. до 2,54 в 2000 г. при значительном (в 1,4 раза) снижении доли тех, кто использовал только один способ поиска работы.

Факторы, детерминирующие выбор канала трудоустройства

Рассмотрим влияние различных групп факторов на частоту обращений к тому или иному способу поиска работы. Как уже отмечалось, институциональные рамки, регулирующие поведение субъектов рынка труда на социетальном уровне, оказывают примерно одинаковое воздействие на соискателей, поэтому они не будут рассматриваться в нашем анализе.

Оценить влияние *локальных рынков труда* на выбор каналов трудоустройства в рамках используемой информационной базы было возможно только по косвенным индикаторам. Таким индикатором в нашем случае послужило место проживания респондента. В литературе неоднократно отмечались особенности рынка

труда в городской и сельской местности, в малых и крупных городах [8; 9; 10; 11]. Анализ показал¹, что сельские жители при поиске работы чаще горожан обращаются непосредственно к работодателю, на предприятие и реже к формальным и неформальным посредникам. Поведение сельских работников на рынке труда обусловлено, в первую очередь, неразвитостью инфраструктуры рынка труда в сельской местности, узким выбором рабочих мест, открытостью социального пространства, когда нет необходимости в рекомендациях.

Среди *социально-демографических характеристик* статистически значимое влияние оказывают пол, национальная принадлежность, уровень образования, возраст (в группе незанятых). Выяснилось, что мужчины проявляют большую склонность к обращениям непосредственно на предприятия, минуя посредников, и меньшую – в государственные службы занятости, на биржи труда. Среди женщин, напротив, наблюдается большая обращаемость в государственные службы занятости. Очевидно, это объясняется меньшей уверенностью женщин, их низкой самооценкой, а также случаями дискриминации по отношению к женщинам, которые наблюдаются на практике [12; 13].

Если рассматривать не отдельные посреднические структуры, а их типы, то выясняется, что мужчины чаще используют сетевые ресурсы, в то время как женщины чаще обращаются к формальным каналам трудоустройства (службы занятости, объявления в СМИ). Подобные выводы уже не раз были получены как российскими, так и зарубежными авторами. Например, в работе [14] выдвинута гипотеза о том, что мужчины в отличие от женщин имеют более широкие возможности использования сетевых

¹ Анализ проведен на основе вычисления Z -статистик отклонений частот (отклонения наблюдаемой частоты от ожидаемой в условиях независимости, измеренное в числе стандартных отклонений) в клетках таблиц сопряженности и использования критерия Хи-квадрат.

ресурсов как информационного канала в процессе трудоустройства, поскольку имеют более обширные личные связи: профессиональные круги общения, спортивные организации и т.п.

Национальные различия как один из важных индикаторов ресурсных возможностей индивида на рынке труда оказывают влияние на выбор каналов трудоустройства. Представители разных этнических групп чаще обращаются к родственным связям (этнические сети) и непосредственно на предприятия, чем русское население. Более интенсивное использование родственных связей, этнических сетей взаимной поддержки отдельными национальными группами является своеобразным способом адаптации данных групп населения к возможной/реальной дискриминации в различных сферах [15].

Возраст как косвенный индикатор конкурентоспособности на рынке труда оказывает влияние на выбор формальных и неформальных способов трудоустройства. Средний возраст безработных, обращающихся к формальным институтам трудоустройства, ниже, чем в среднем в данной группе.

И, наконец, наблюдаются определенные различия в *уровне образования лиц*, обращающихся к разным способам трудоустройства. Безработные, имеющие среднее специальное образование, предпочитают использование формальных каналов трудоустройства. По-видимому, это обусловлено характером вакансий, предоставляемых формальными посредническими структурами, и соответствующими требованиями к квалификации соискателей.

Профессионально-трудовой статус: статус занятости, принадлежность к определенной профессионально-должностной группе, размер заработной платы (для занятых), наличие официального статуса безработного (для незанятых).

Статус занятости. Расчеты показали, что безработные по сравнению с работающими, желающими сменить место работы, чаще обращаются к формальным посредникам, таким как государственные и негосударственные агентства по трудоустройству,

объявления о свободных вакансиях в СМИ, а также непосредственно на предприятия. Высокая доля обращений безработных в государственную службу обусловлена, прежде всего, необходимостью получить официальный статус безработного, обеспечивающий им материальную поддержку, а также содействие и помощь в трудоустройстве (переподготовку и т.п.).

В ситуации *острой необходимости трудоустройства* или возможной смены работы (респонденты готовы немедленно приступить к работе) наиболее перспективными и быстрыми способами поиска работы респондентами рассматриваются прямые обращения на предприятие (работодателю) и привлечение сетевых ресурсов.

Одной из составляющих профессионально-трудового статуса является *размер заработной платы*. Расчеты показали, что высокооплачиваемые работники предпочитают обращаться в коммерческие агентства по трудоустройству. Средняя заработная плата обратившихся в негосударственные службы занятости составляет 2843,6 руб., а среди всей группы – 1674,4 руб. (значение Z-статистики отклонения среднего составило 2,3). Можно предположить, что новые институты трудоустройства (кадровые агентства) воспринимаются населением как наиболее перспективный способ найти высокооплачиваемую, престижную работу. Как правило, клиентами кадровых агентств являются частные организации, предъявляющие более высокие требования к персоналу. Как отмечают Кабалина и Козина, «клиенты частных служб более состоятельные люди», пользователи услуг частных агентств претендуют чаще, чем клиенты государственных служб занятости, на должности руководителей и главных специалистов [4].

Профессионально-должностной статус также является одним из значимых факторов, оказывающим влияние на выбор способов поиска работы среди занятого населения. Трудоустройство путем прямых обращений непосредственно на предприятие характерно для рабочих (квалифицированных и неквалифицированных), чему можно найти подтверждение и в литературе [6, с. 59].

Объем социального капитала повышает шансы безработных найти работу, минуя формальных посредников. Такой вывод был получен на основе оценки влияния двух переменных – уменьшение/увеличение круга друзей и знакомых и интенсивность контактов внутри социальной сети (независимо от повода).

Оценка собственной позиции на рынке труда. К этому фактору отнесены: субъективная оценка уровня профессионализма, уверенность в возможности найти работу не хуже настоящей, ожидаемое время поиска работы. Субъективная оценка профессионализма определялась по девятибалльной порядковой шкале (в форме лестницы, где на первой ступени находятся «новички», а на высшей – профессионалы своего дела). Среди обращающихся в государственные службы занятости, а также к рекламным объявлениям наблюдается более низкая оценка собственных профессиональных качеств (4,7 и 5 соответственно, при среднем значении по всей подвыборке 5,2; значения Z-статистики соответственно равны 3,34 и 2,19). Среди обратившихся в коммерческие агентства по трудоустройству значительно выше доля тех, кто не сомневался в собственных шансах трудоустройства.

Оценка силы влияния факторов методом логистической регрессии

Анализ таблиц сопряженности позволил обнаружить те факторы, которые оказывают существенное влияние на выбор каналов трудоустройства. Для оценки силы влияния мы применили метод логистической регрессии и построили модели, описывающие направление влияния и позволяющие сравнить отдельные факторы по степени их влияния.

Было построено 4 модели, описывающие выбор таких каналов трудоустройства, как обращение в государственные органы, кадровые агентства, использование сетевых ресурсов (обращение к родственникам и друзьям) и прямые обращения (без участия

посреднических структур). Обращение к такому каналу трудоустройства, как рекламные объявления в СМИ, в силу малой распространенности, не представляли для нас интереса.

Хотя построенные модели не обладают высокой прогностической способностью (коэффициент детерминации меняется в интервале 0,03–0,08), однако включенные в их состав переменные значимы для определения вероятности обращения к тому или иному каналу трудоустройства.

Обращение в государственную службу занятости (табл. 1). Полученная модель не противоречит полученным ранее выводам. Значимыми переменными оказались пол респондента, статус занятости (наличие/отсутствие работы), оценка собственного профессионального мастерства и предпочтение частной формы собственности предприятия. Так, принадлежность к мужскому полу, наличие работы, а также ориентация на частное предприятие (при фиксированных прочих переменных) примерно одинаково снижают отношение шансов «обращения/необращения» – на 31-36%. В то же время увеличение самооценки профессионального мастерства на единицу (в соответствии с 9-балльной шкалой) на 9% снижает отношение вероятностей обращения/необращения в государственные органы по трудоустройству. Не учитывая возможную мультиколлинеарность (связь между независимыми переменными регрессии), можно сделать вывод, что вероятность обращения в государственную службу занятости понижена у занятых мужчин, высоко оценивающих собственные профессиональные качества и предпочитающих работать на частном предприятии (табл. 1).

Обращение в коммерческие агентства по трудоустройству. Значимой переменной для объяснения выбора кадровых агентств как способа поиска работы можно считать только среднемесячный уровень заработной платы. Согласно коэффициентам построенной модели, переход в «вышестоящий» дециль по заработной плате увеличивает отношение шансов обращения/необращения на 2,9%.

Таблица 1

КОЭФФИЦИЕНТЫ ЛОГИСТИЧЕСКОЙ РЕГРЕССИИ
И ИХ ЭКСПОНЕНТЫ С 95%-НЫМИ ДОВЕРИТЕЛЬНЫМИ ИНТЕРВАЛАМИ
(зависимая переменная – обращение в государственные службы занятости)

Переменная	Коэффициент	Экспонента коэффициента	Доверительный интервал	
			Нижняя граница	Верхняя граница
Мужчины	-0,45	0,64	0,46	0,89
Наличие работы	-0,44	0,64	0,45	0,91
Оценка профессионального мастерства	-0,09	0,91	0,85	0,98
Предпочтение частной формы собственности предприятия	-0,39	0,68	0,49	0,95
Константа	-0,05			

Использование сетевых ресурсов в процессе трудоустройства (табл. 2). Для объяснения выбора социальных сетей как способа поиска работы значимы следующие переменные: гендерные различия, место жительства, возраст и принадлежность к социальной группе.

Вероятность привлечения сетевых ресурсов в процессе трудоустройства выше в городской местности, у мужчин, а также среди самозанятых.

Проживание в городской местности повышает отношение шансов обращения/необращения в 1,9 раза, а принадлежность к мужскому полу – в 1,5 раза. Поэтому не следует отвергать гипотезу о том, что особенности локального рынка труда имеют первостепенное значение при выборе способов трудоустройства (несмотря на то, что самозанятость увеличивает отношение шансов в 2,5 раза). Тип населенного пункта отражает не только особенности локального рынка труда, но развитость и главное доступность формальных посреднических структур.

Возраст также является одним из факторов, определяющих обращение к социальным сетям в качестве посредника на рынке труда. В целом, увеличение возраста отрицательно связано с вероятностью привлечения сетевых ресурсов при трудоустройстве. В данном случае молодые люди более склонны использовать неформальные посреднические структуры при поиске работы, чем представители старших возрастов, скорее всего вследствие недостаточного объема человеческого капитала (образования, опыта работы), который можно было бы использовать при поиске желаемого рабочего места.

Прямые обращения. С меньшей вероятностью таким способом будут искать новые вакансии русские по национальности, уже трудоустроенные, но предпочитающие работать на частном предприятии (отношение шансов обращения/необращения снижается на 33-35% при прочих равных условиях). Наоборот, вероятность прямых обращений увеличивается среди мужчин (в 1,59 раза), готовых

Таблица 2

**КОЭФФИЦИЕНТЫ ЛОГИСТИЧЕСКОЙ РЕГРЕССИИ
И ИХ ЭКСПОНЕНТЫ С 95%-НЫМИ ДОВЕРИТЕЛЬНЫМИ ИНТЕРВАЛАМИ**
(зависимая переменная – обращение к социальным сетям)

Переменная	Коэффициент	Экспонента коэффициента	Доверительный интервал	
			Нижняя граница	Верхняя граница
Мужчины	0,42	1,52	1,11	2,10
Проживание в городской местности	0,69	1,98	1,38	2,86
Возраст	-0,02	0,98	0,97	0,99
Социальная группа: студенты, учащиеся;	-0,59	0,55	0,28	1,06
временно не работающие по разным причинам;	0,06	1,06	0,74	1,52
пенсионеры;	-0,54	0,59	0,27	1,27
занятые не на предприятии	0,94	2,56	1,11	5,87
Константа	1,23			

немедленно приступить к работе (в 1,71 раза), а также среди наиболее пессимистично оценивающих собственные шансы на рынке труда («найти работу невозможно» – в 1,88 раза). Исходя из экспонент коэффициентов регрессионной модели, можно охарактеризовать прямые обращения к работодателю следующим образом. Прямые обращения рассматриваются как наиболее вероятная перспектива трудоустройства в случае острой необходимости, возможно, в результате негативного опыта обращения к тем или иным посредническим структурам, либо связаны с недостаточным ресурсным потенциалом, неуверенностью, низкой оценкой собственной конкурентоспособности на рынке труда. При этом большую вероятность обращения лиц мужского пола напрямую к работодателю можно объяснить характером вакансий, составляющих преимущественную часть неструктурированного рынка труда (низкоквалифицированные, рабочие специальности, физический труд, случайная занятость).

Итак, проведенный анализ позволил выявить совокупность факторов, оказывающих статистически значимое влияние на выбор каналов трудоустройства, а также оценить силу влияния отдельных факторов относительно каждого канала трудоустройства. *Формальные посредники* популярны в городской местности, среди женщин и безработных. В группе занятых в негосударственные агентства по трудоустройству чаще обращаются мужчины, высокооплачиваемые работники. *Социальные сети* используют больше в городской местности, чем в сельской. Выбор этого вида каналов трудоустройства более свойственен мужчинам, чем женщинам. *Прямые обращения* на предприятие предпочитают мужчины, представители этнических групп и рабочие.

Стратегии трудоустройства и социальный портрет индивидов, их реализующих

Для выявления наиболее распространенных стратегий трудоустройства, понимаемых как совокупность задействованных

каналов трудоустройства, была применена процедура кластерного анализа – метод *K*-средних, позволяющий работать с большими массивами данных. В качестве классификационных признаков послужили дихотомические переменные, отражающие обращение к тому или иному каналу трудоустройства.

В этом методе число классов задается априори. Нормально было выделено 5 групп индивидов, отличающихся набором используемых способов поиска работы, интерпретация которых осуществлялась на основе анализа значений исходных переменных в центрах полученных кластеров. По содержательным соображениям два кластера были объединены и было выделено четыре типа респондентов, различающихся стратегиями трудоустройства (рис. 2).

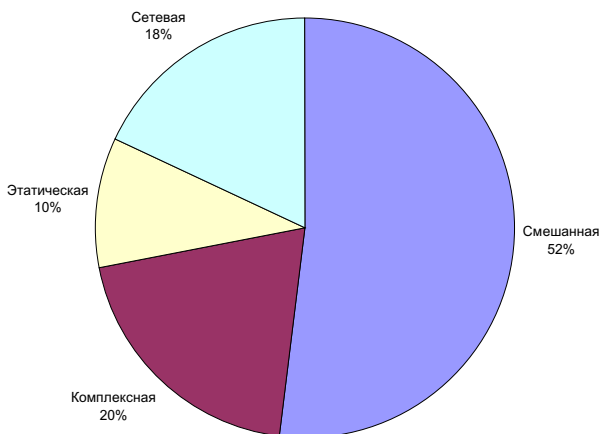


Рис. 2. Распространенность стратегий трудоустройства

Этатический тип стратегии характеризуется обращениями только в государственные службы занятости. Такая стратегия трудоустройства наименее популярна, ее придерживается лишь каждый десятый соискатель вакансий. Вторая стратегия характеризуется

преимущественным использованием сетевых ресурсов (родственных и дружеских связей). Данную стратегию реализует примерно каждый пятый среди активно ищущих работу. Самой распространенной (52,3%) оказалась смешанная стратегия. Для нее характерно совмещение обращений к социальным сетям с обращениями напрямую к работодателю либо к рекламным объявлениям в СМИ. Последняя стратегия трудоустройства может быть охарактеризована как комплексная, поскольку сочетает в себе привлечение всех возможных ресурсов, обращение ко всем каналам трудоустройства. Данную группу составляют 20% всех занимающихся поиском работы.

Следует заметить, что выбор стратегии трудоустройства непосредственно не связан с длительностью безработицы и опытом поиска (отсутствует корреляция между количеством используемых каналов и стажем безработицы).

Приведенная выше классификация основана на данных РМЭЗ за 2000 г. Для проверки ее устойчивости была проведена классификация и на других данных (1994–1998 гг.). Для этого осуществлялась перекодировка переменных. Полученные результаты свидетельствуют о том, что наименее распространенной была (и остается) этатическая стратегия, а наиболее распространенной – смешанная. На этом основании можно констатировать устойчивость предложенной классификации на данном временном промежутке.

Для описания социального портрета групп индивидов, реализующих выделенные типы стратегий, были использованы различные приемы корреляционного анализа, для таблиц сопряженности проводился анализ Z -статистик. Прежде всего опишем характерные особенности типов стратегий.

Этатическая стратегия. Этот тип стратегии можно называть *стратегией получения социальной защиты*, поскольку в этой группе выше доля женщин (61,7% против 48,4% по всей совокупности при значении Z -статистики отклонений частот 2,7), а также временно не работающих по разным причинам – уходу за

ребенком, по возрасту, состоянию здоровья и т.д. (63,8% против 49,7% по всей совокупности при значении Z -статистики 2,9). Вероятнее всего, для этой группы наибольшее значение имеет получение официального статуса безработного и соответствующей материальной поддержки, тем более что среди обращающихся только в государственные органы значительно ниже доля тех, кто планирует трудоустроиться в короткие сроки (за 1 месяц). В данной группе существенно ниже самооценка профессиональной квалификации, чем в среднем по совокупности (5,19 и 4,73 соответственно исходя из 9-балльной шкалы). Таким образом, этактическую стратегию трудоустройства избирают преимущественно те индивиды, которые низко оценивают собственную позицию на рынке труда и рассматривают обращения в государственные органы, прежде всего, как возможность получения социальной защиты и поддержки.

Сетевая стратегия поиска работы более характерна для мужчин и представителей этнических групп. По сравнению со всей совокупностью здесь выше доля тех, кто не уверен в возможности найти работу (29,0% против 23,0% по всей совокупности при значении Z -статистики отклонений частот 2,1). *Социальный портрет индивидов, реализующих сетевую стратегию, выглядит, таким образом, не вполне однозначно.*

Смешанная стратегия характерна для русских (55,0% против 52,4% по всей совокупности при значении Z -статистики 3,6), имеющих работу (60,8% против 52,3% среди всех опрошенных при значении Z -статистики отклонений частот 4,2), причем постоянную. Смешанный тип стратегии трудоустройства более склонны реализовывать пенсионеры и менее – временно незанятые по разным причинам (по здоровью, возрасту, уходу за ребенком и т.д.).

Среди реализующих смешанную стратегию поиска работы существенно ниже доля тех, кто абсолютно не уверен в возможности найти работу, и, наоборот, выше – тех, кто предполагает найти работу в короткие сроки (до 1 месяца). Здесь также ниже

доля готовых немедленно приступить к работе (86,1% по всей совокупности, 88,2% – среди придерживающихся смешанной стратегии при значении Z-статистики 2,2). Смешанная стратегия трудоустройства характерна для лиц с более высокой самооценкой профессионального мастерства (5,19 по всей совокупности, 5,4 в данной группе).

Таким образом, смешанная стратегия поиска работы характерна для индивидов, занимающих стабильную позицию на рынке труда и рассчитывающих найти/сменить работу в достаточно короткие сроки.

Комплексная стратегия трудоустройства. Специфика группы, реализующей комплексную стратегию поиска работы, такова. Здесь выше доля представителей этнических групп (22,8% против 16,3% по всей совокупности при значении Z-статистики отклонений частот 2,8), а также безработных (70,1% против 61,4% среди всех опрошенных при значении Z-статистики 2,8). Доля реализующих комплексную стратегию поиска работы выше среди городского населения, что обусловлено большей представленностью и доступностью различного рода посреднических структур в городской местности. При этом также больше доля готовых сразу же приступить к работе, т.е. тех, перед кем проблема трудоустройства стоит наиболее остро. Внутри этой группы существенно ниже, чем среди всех ищущих работу, самооценка профессиональной квалификации (по 9-балльной шкале она составила 5,19 по всей совокупности и 4,91 в данной группе).

Комплексная стратегия трудоустройства реализуется преимущественно теми индивидами, которые имеют более низкую конкурентоспособность на рынке труда, не имеют работы, остро ощущают необходимость поиска работы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Обследование населения по проблемам занятости. Август 2004 г. М.: ФСГС, 2004.

2. *Козина И.* Реструктурирование рынка труда и каналы мобильности // Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям переходной экономики России. М.: РОССПЭН, 1999.

3. *Якубович В.* Институты, социальные сети и рыночный обмен: подбор работников и рабочих мест в России // Экономическая социология: новые подходы к институциональному и сетевому анализу. М.: РОССПЭН, 2002. С. 210–248.

4. *Кабалина В.* Институты посредничества при трудоустройстве и перспективы политики на рынке труда // Отчеты грантополучателей конкурса «Социальная политика: реалии XXI века» // <http://www.socpol.ru/grantprog/zip/kabal99.zip>.

5. *Бурдые П.* Формы капитала // Западная экономическая социология: Хрестоматия современной классики / Сост. и науч. ред. В.В. Радаев; Пер. М.С. Добряковой и др. М.: РОССПЭН, 2004. С. 519–536.

6. *Козина И.М.* Поведение на рынке труда: анализ трудовых биографий // Социологические исследования. 1997. № 4. С. 55–64.

7. *Гимпельсон В.* Уволенные работники на рынке труда: поиск новой работы и механизмы социальной адаптации // Социально-трудовые исследования. Вып. 4: Формирование рынка труда и социальная мобильность в России. М.: ИМЭМО РАН, 1996. С. 5–28.

8. *Калугина З.И.* Сельский рынок труда в современной России // Регион: экономика и социология. 2004. № 1. С. 145–168.

9. *Бондаренко Л.* Состояние социально-трудовой сферы села // Вопросы экономики. 2000. № 7. С. 67–75.

10. *Власова Н.* О положении на рынке труда в сельской местности // Экономист. 2001. № 9. С. 89–92.

11. *Шуваев А.В.* Формирование и регулирование рынка труда на селе: Вопросы теории и практики. Ставрополь, 2001.

12. *Козина И.М.* Профессиональная сегрегация: гендерные стереотипы на рынке труда // Социологический журнал. 2002. № 3. С. 126–136.

13. Женщины на рынке труда // Новые рынки. 2002. № 3.

14. *Petersen T., Saporta I., Siedel M.-D. L.* Offering a Job: Meritocracy and Social Networks // American Journal of Sociology. 2000. Vol. 106. No. 3.

15. *Бредникова О., Паченков О.* Этничность «этнической экономики» и социальные сети мигрантов // Экономическая социология. 2002. Т. 3. № 2 // <http://www.ecsoc.msses.ru>.