

УДК 316.2

DOI 10.17223/1998863X/29/16

З.Х. Валитова, А.Б. Есимова

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ИЗУЧЕНИЯ ПЕРЕХОДА МОЛОДЕЖИ ОТ ОБУЧЕНИЯ К РЫНКУ ТРУДА

Предпринята попытка концептуализации процесса перехода молодых людей от учебы к рынку труда. В анализе проблем молодежи на современном рынке труда применяются концептуальные схемы теории сигналов, сетевой теории (М. Грановеттер) и теории систем (Н. Луман). Рассматривается релевантность предложенных теорий в объяснении скрытых детерминант стратегий молодых людей в условиях современного рынка труда.

Ключевые слова: М. Грановеттер, Н. Луман, рынок труда, молодежь, социальные сети.

Переход от обучения к работе является непростым периодом жизни молодых людей, содержащим немало проблем. Многие выпускники учебных заведений в первые годы после получения диплома сталкиваются с безработицей, частой сменой работы, трудоустройством не по специальности. Исследователи отмечают, что «в последние десятилетия в большинстве стран мира занятость становится всё менее стабильной. Возросли темпы вертикальной и горизонтальной мобильности работников внутри фирм и на внешних рынках труда. Частая смена работы превращается в норму, а длительная и гарантированная занятость у одного работодателя встречается всё реже. Вновь создаваемые рабочие места часто оказываются временными, не защищёнными от различных рисков» [1. С. 123].

Несогласованность между сторонами – молодежь, образование, рынок труда – приводит к проявлению парадоксальных явлений. С одной стороны, молодежь не может эффективно искать работу и трудоустроиться, с другой, у работодателя ограничен выбор претендентов, с третьей стороны, образование (школы, колледжи, вузы) не успевает реагировать на изменения, происходящие вне ее системы. В чем причина такого несоответствия в условиях рыночного и информационного общества? Данный вопрос носит теоретический характер и требует концептуального раскрытия причин этих явлений.

Следует отметить, что на сегодняшний день не существует специальной теории, посвященной рассмотрению проблем, связанных с переходом молодых людей от учебы к рынку труда. Большинство социальных концепций не позволяет релевантно объяснить, каким образом происходит согласование институциональных и личных коммуникаций. В результате возникает соблазн представить неопределенности отношений во взаимодействии современных институтов, в частности образования и рынка труда, как следствие влияния рыночных, подчас стихийных сил, и что все само разрешится, поскольку неэффективные формы отношений не выдержат проверку рынком и естественным образом сойдут к минимуму, тогда как оптимальные формы будут развиваться и укрепляться. Хотя механизм такой селекции абсолютно

неясен. Кроме того, научные исследования во многом сосредоточены на анализе рациональных действий индивидов, тем самым оставляя в тени изучение нерационального поведения. К примеру, распространено утверждение, что более усердные молодые люди, которые хорошо учились и были дисциплинированы, хорошо трудоустраиваются, а те, кто проявлял безответственность и получал плохие оценки, будут отброшены рынком вниз по социальной иерархии. Безусловно, такая логика присутствует в правилах жизни, и за разными достижениями индивидов скрываются их персональные качества. Однако такое утверждение может противоречить эмпирическим результатам. Как показывает практика, есть множество примеров тому, что подобная логика рассуждений не во всех обществах работает и тем более в рыночных. Как бы нам «по ошибке не принять отправную точку за конечный пункт теоретических поисков» [2. С. 54].

Среди современных концептуальных направлений в исследовании взаимоотношений молодежи, образования, работодателя и принципов вхождения молодежи в занятость, на наш взгляд, перспективными являются идеи теории сигналов, теории систем Н. Лумана, теории социальных сетей М. Грановеттера. Эти теории могут прояснить некоторые принципы вхождения молодежи в занятость.

Возможности применения концепции сигналов достаточно аргументированно развернуты в рассуждениях М. Спенса [3], Д. Розенбаума, Р. Сеттерстена, К. Такехико, Т. Майера [4].

Рассмотрение данной концепции в рамках изучаемой проблематики полезно в выяснении того, «каким образом молодежь использует сигналы, как работодатели используют спорные сигналы (например, возраст) и при этом игнорируют потенциально более информативные (например, оценки), отдают предпочтения сигналам, эффективным в краткосрочном периоде, но неэффективным в долгосрочном» [4. С. 153]. Нас же интересует, как эти сигналы могут воздействовать на планы (образовательные и профессиональные) и мотивацию молодежи? И как они согласованы с потребностями рынка? Каким образом сторонники теории сигналов объясняют то, что «слабая информированность не дает молодым людям обратить внимание на свое положение на рынке труда» [4. С. 155]. То есть молодежь, как и, собственно, работодатели, слабо реагирует на сигналы или недополучает нужные из них. Данное обстоятельство подводит к идее о том, что необходимо усилить сигналы для работодателей и стимулы для молодежи.

Для теории сигналов центральным вопросом является вопрос получения информации. Теория сигналов указывает на проблему получения адекватной информации как на причину несогласованности в отношениях сторон – молодежи, образования и работодателя.

Работодатели часто нанимают людей на основе таких сигналов, как образование и опыт работы, рекомендации, пол, национальность, потому что трудно определить до найма производительные возможности соискателя [3. Р. 296]. «Информация о настоящих способностях соискателя дорого стоит, поэтому работодатели нанимают работников, основываясь на доступных сигналах, то есть на ограниченной информации о соискателях. Вместо того чтобы полностью оценить человеческий капитал соискателя, наниматели интер-

претируют ту информацию, которую легко получить, – о возрасте, поле, престижности школы, дипломах об образовании и т.д.» [4. С. 161]. С точки зрения теории сигналов «работодатели поступают так из-за высоких экономических издержек получения информации о молодежи, но при этом она не рассматривает внеэкономические ограничения на информацию» [4. С. 155]. Таким образом, используя рыночные силы, работодатели могут получить лишь приблизительную, можно сказать, косвенную информацию о соискателях – возраст, пол, раса и образование и т.п.

Могут ли работодатели опираться только лишь на рыночные механизмы, которые, как подразумевается, приводят к отбору качественных работников в условиях конкуренции. Рынки не являются эффективным способом передачи неочевидной информации о соискателях. В этом смысле «рынок – плохой механизм передачи детальной информации о критериях найма или кандидатах на работу» [4. С. 162].

Теория сигналов указывает на источники проблем (слабые сигналы или их отсутствие), но не указывают на то, по какой причине сигналы являются слабыми. Таким образом, слабостью же самой теории сигналов является то, что она не дает ответа на вопрос, «какие сигналы оказывают наибольшее влияние на решение о найме и одинаковы ли сигналы, используемые при оценке разных соискателей? Теория сигналов также не рассматривает информационный процесс и структуру самого рынка, т.е. то, как информация собирается, упорядочивается, передается и окончательно оценивается» [4. С. 162].

По мнению западных исследователей, практика свидетельствует о том, что способности, оценки и другие показатели, приобретаемые в школах, вузах, оказывают малое и зачастую несущественное воздействие на трудоустройство и характер работы выпускников, начинающих работать сразу после окончания учебного заведения. Самыми важными видами подготовки молодежи к трудовой деятельности являются такие академические навыки, как чтение, письмо, арифметика, умение выполнять конкретные задачи, и те навыки, которые, в принципе, приобретаются уже в процессе работы [5].

К таким выводам пришли исследователи, изучавшие данную картину в США, они коррелируют с результатами российских исследований. Так, российский исследователь Е.М. Аврамова заключает, что «окончание элитного вуза или получение престижной специальности – вовсе не безусловные гарантии творческого характера труда. Работодатель, по мнению респондентов, ждет от молодых специалистов исполнительности, а не креативности, независимо от уровня и престижности оконченных ими вузов» [6].

«Теория сигналов игнорирует некоторые важные факторы, влияющие на выбор сигналов работодателями. Издержки и предсказательная способность сигналов – не единственное, что определяет, какие сигналы используются. Сигналы также должны быть понятны и должны пользоваться доверием. Теория сигналов не объясняет, при каких условиях информация обретает значение и становится заслуживающей доверия ее получателей» [4. С. 169].

В продолжение вопросов относительно идей сигналов интерес представляет теория систем Н. Лумана, который выводит на передний план идеи сверхсложного современного общества, характеризующиеся рисками. По мнению Н. Лумана, в современном информационном обществе человек зави-

сит от множества выборов (между альтернативами) и решений. На основе некоторых лумановских размышлений можно продвинуть теорию сигналов, восполнив ее недостатки.

Рассуждая о любых решениях человека, группы, организации в информационном обществе, Н. Луман полагает, что они (решения) зависят от сигналов, точнее, от различения нужных и ненужных сигналов. Только через сигналы индивид/актор получает возможность принять решение.

Н. Луман различает когнитивные и реактивные стратегии принятия решений. «В случае когнитивной стратегии принимаются в расчет долгосрочные перспективы». Как если бы, например, молодые люди принимали решения, стратегически выверенные, согласованные, в свою очередь, с когнитивными решениями работодателей. «Реактивная стратегия состоит в работе с уже наступившими событиями» [7].

Современность подводит индивида к ситуациям постоянного выбора, порождая все новые риски. Следовательно, современному капитализму свойственна высокая турбулентность, которая проявляется и в прекаризации рынка труда. Турбулентное окружение оказывает давление на молодого человека, заставляя его искать все более новую информацию о профессиях. Современный рынок, сопряженный с высокими рисками, вынуждает людей калькулировать плюсы и минусы своих профессиональных перспектив. «Если только для 10 % академически образованной молодежи нет соответствующих ее уровню профессиональных шансов в хозяйстве, то это угнетает целое поколение, направляет потоки образования, изменяет распределение персонала и финансирование...» [8. С. 188].

По мнению Н. Лумана, «информационное общество» поощряет скорее реактивные стратегии принятия решений. Этим, вероятно, объясняются реактивные образовательные стратегии молодежи. Яркий пример тому, когда абитуриенты или выпускники принимают решение не на основе когнитивных стратегий, а в зависимости от ситуации (получение гранта, выгодное на сегодняшний день предложение и т.п.). Реактивные решения в конце концов могут привести к рассогласованности (в частности, между образованием и работодателями). Отсюда вывод: «Полнота информации призвана гарантировать взаимосвязанность и взаимосогласованность решений, принимаемых в такой сложной системе, каковой является общество. Соответственно, неполная или искаженная информация грозит увеличением энтропии вследствие рассогласованности решений» [4]. Что может быть выходом? Н. Луман замечает, что решения в такой ситуации должны сообразовываться не с рыночной конъюнктурой, но должны быть выработаны в самой организации. В информационном обществе информация всегда является неожиданностью. И чтобы минимизировать эффект неожиданности, нужно ее контролировать и согласовывать. Только в этом случае количество релевантной информации/сигналов увеличивается и становится оптимальным.

Более того, «решения часто принимаются на основе личных контактов...возможно, что это лучший способ принятия решений», заключает Н. Луман. То есть благодаря контактам происходит трансформация сигналов-помех в актуальную информацию. К примеру, дополнительно к первичным рыночным сигналам, таким как образование, пол, возраст, национальность,

присоединяются сигналы, полученные неформальным путем. И здесь речь может идти не только о личных, но и об институциональных контактах [8].

В этом смысле достаточно продуктивным представляется применение теории сетей М. Грановеттера, которая логично вписывается в вышеобозначенные положения. Что нам предлагает теория сетей? Теория сетей рассматривает, при каких условиях информация становится эффективной. Информацию гораздо проще передать, когда она встроена в сеть, тогда она пользуется большим доверием и более эффективна. Следовательно, некоторые проблемы с трудоустройством у молодежи возникают из-за отсутствия связей с работодателями.

Теория сетей позволяет выявить влияние личных и институциональных связей/сетей на образовательное и профессиональное поведение молодых людей.

М. Грановеттер в своей сетевой теории предлагает сконструировать более адекватную модель рынка труда, которая совмещает концептуальные идеи экономистов и достижения социологов.

Теоретическое наблюдение М. Грановеттера приводит к идее о том, что экономическое поведение индивида, как и собственно образовательная траектория молодых людей, не является исключительно результатом рационального действия. Действия индивидов детерминированы взаимосвязями – «мобильность одного индивида зависит от мобильности других».

М. Грановеттер отмечает, что чаще «работодатели многое узнают о своих будущих работниках от общих знакомых. Соответственно, рыночная ситуация индивида существенно зависит от числа тех, кто знает о его качествах и способностях, а также от числа фирм, где работают эти знакомые» [2. С. 55]. Число тех, кто знает индивида, «зависит от количества мест, где работал индивид. В свою очередь, число фирм, где есть знакомые, – от количества рабочих мест, где работали люди, знающие данного индивида, поскольку если они мало мобильны, то скорее окажутся сконцентрированы в узком круге фирм, в которых, при прочих равных условиях, вакансий меньше, чем в широком круге фирм» [2. С. 55].

Причем здесь на успешное трудоустройство оказывают влияние как связи с прошлых мест работы, так и совсем недавние знакомства, и этот капитал может наращиваться. То есть на рынке труда не в меньшей степени, чем человеческий капитал, играет значительную роль и социальный капитал, выраженный в виде сетей/контактов [9].

М. Грановеттер, кроме прочего, обращает внимание на следующий важный нюанс. Контакты (речь идет о временных работах с коротким промежутком времени) должны быть по времени не столь короткими, так как это не позволит составить «представление о способностях и личных качествах индивида». Но также проблематично «слишком длительное пребывание на одной работе», которое может сузить возможности будущей мобильности, ограничив круг личных контактов, не давая им развиваться» [2. С. 56]. Длительная занятость на одном месте работы ограничивает возможности будущей мобильности. Известно, что в недавнее советское время, сложилось совсем иное представление о внутреннем рынке труда. Аксиомой являлось и даже продолжает являться утверждение: «чем больше стаж работы на одном месте, тем непременно лучше». В этом смысле эмпирические наблюдения М. Грановеттера разрушают сложившиеся представления о феномене

занятости. Его «потрясло, в какую ситуацию попали индивиды, долгое время работавшие на одном месте, когда их фирма была поглощена более крупным участником рынка с последующей кадровой «чисткой». Несмотря на свою очевидно высокую квалификацию, они оказались в крайне уязвимом положении на рынке труда, поскольку почти никого не знали в других фирмах, и работодатели, привыкшие набирать кадры через персональные каналы информации, не воспринимали их всерьёз. Как правило, эти индивиды работали в фирмах, где другие индивиды также трудились долгое время; таким образом, те, кто хорошо их знал, сами никогда не работали в других фирмах и не могли им помочь» [2. С. 57].

М. Грановеттер утверждает, что работа, найденная через слабые связи, приносит более высокие доходы, чем работа, найденная через сильные связи. Поскольку знакомые индивида реже знают друг друга, чем его близкие друзья, получаемая от них информация реже будет повторяться [10]. Насколько это приложимо к казахстанской ситуации? Вопреки выводам М. Грановеттера, данные исследования говорят о том, что в казахстанском обществе большего доверия вызывают сигналы, продуцируемые в сильных сетях. Однако такое противоречие отнюдь не отменяет достоверности выводимых М. Грановеттером положений, более того, оно лишний раз подтверждает приложимость к современной реальности концепции сетей.

Что касается безработных людей, то их состав «отчасти пополняется за счёт тех, кто не работает долгое время». По мнению М. Грановеттера, «эти люди попали в группу безработных по иным причинам, нежели обычно упоминаемое отсутствие личных способностей». Это означает, что определённые работники имеют в своем распоряжении большее число контактов на рынке труда и им передается большее число нужных сигналов, и, следовательно, в свою очередь, другим передаются сигналы об их производительности. Происходит так называемый обмен сигналами. «Последовательные неудачи на рынке труда ограничивают их возможности не только потому, что в результате складывается определённого рода репутация, но и потому, что у них не формируются новые контакты» [2. С. 59].

Таким образом, чем шире сети контактов, тем сильнее сигналы, необходимые для более успешного трудоустройства. Здесь можно предположить, что есть преимущества у тех студентов, которые уже работают во время обучения.

Кроме того, нельзя не учитывать стратификационные моменты организации общества. Расслоение общества приводит к тому, что стартовые возможности различных групп неодинаковы. Круг и интенсивность сетевых взаимодействий для разных слоев создают разные условия на рынке труда.

Таким образом, можно заключить, что организации, компании, фирмы не нанимают случайных работников. С отдаленной дистанции отношения между работниками и работодателями выглядят как основанные на информации друг о друге, которая ограничена в основном формальными образовательными сигналами о работнике и обобщённой репутацией о работодателе. На самом деле, «работодатели и работники воспринимают друг друга отнюдь не как незнакомцы, для определения мотивации которых требуются сугубо институциональные механизмы. Напротив, зачастую

они довольно много знают друг о друге ещё до того, как вступят в формальные отношения занятости» [2. С. 60–61].

Недавно принятые на новую работу люди все же располагают предварительной информацией о работодателе или были лично знакомы с ним, что порождало определённые ожидания и доверие. Причем чем меньше организация, тем вероятнее, что работники устраиваются посредством личных контактов. А если учесть, что именно малые фирмы «играют более важную роль в хозяйственной жизни» и доля работников частного сектора составляет внушительную часть, то такие данные не могут не вызывать особого интереса.

Именно мелкие организации предоставляют немалое число рабочих мест и являются важным рынком труда для молодежи. Таким образом, нельзя не согласиться с М. Грановеттером в том, что «индивиды, приходящие на новую работу через свои личные контакты, изначально имеют доступ к неформальным отношениям, которые не только создают комфортабельную социальную нишу, но и облегчают процесс вхождения в работу» [2. С. 61].

Вышеприведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что более релевантные концептуальные модели образовательных стратегий молодежи и их поведения на рынке труда опираются на комбинацию существующих теорий, интеграция которых дает оптимальные объяснительные схемы. Только согласование аспектов разных концептуальных построений может дать результат в теоретическом осмыслении изучаемой проблемы. На наш взгляд, полезным и перспективным является интеграция теории сетей М. Грановеттера и теории систем Н. Лумана, которые позволяют объяснять проблемы, касающиеся взаимоотношений молодежи, образования и работодателя, как на макро-, так и микроуровнях. Комбинированное использование именно этих двух концепций позволяет конструктивно восполнить пробелы теории сигналов, которая является популярной в объяснении экономических моделей поведения. Различение сигналов на полезные/неполезные является следствием работы социальной сети, в которой вращается субъект и так называемых лумановских решений «когнитивных» и «реактивных».

Более пристальное внимание к укоренённости индивидуального (образовательного, профессионального) поведения в социальных сетях позволит лучше объяснить возникновение определенных тенденций в образовательных стратегиях. В свою очередь, лумановские «решения» позволяют объяснить модели стратегии принятия решений в современных условиях.

Литература

1. *Карабчук Т. С.* Непостоянная занятость: исходные представления и проблемы измерения в России // *Экономическая социология*. 2010. Т. 11, №. 5. С. 123–150
2. *Грановеттер М.* Социологические и экономические подходы к анализу рынка труда: структурный взгляд // *Экономическая социология*. 2011. Т. 12, №. 2. С. 49–79.
3. *Spence M.* Competitive and optimal responses to signals: An analysis of efficiency and distribution // *Journal of Economic Theory*. 1974. Т. 7, №. 3. С. 296–332.
4. *Розенбаум Д., Сеттерстен Р., Такехико К.* Переход от обучения к работе в рамках теорий рынка и теории сетей: их применение к индустриализованным обществам / пер. с англ. Д. Эршлера // *Вопросы образования*. 2006. №. 3. С. 153–195.
5. *Griffin L. J., Kalleberg A. L., Alexander K. L.* Determinants of early labor market entry and attainment: A study of labor market segmentation // *Sociology of Education*. 1981. С. 206–221.

6. Авраамова Е. М. Рынок труда и система образования: трудности перевода сигналов. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2011/0483/analit03.php> (дата обращения: 12.10.2014)
7. Луман Н. Решения в информационном обществе. URL: <http://www.smolsoc.ru/images/referat/a2106.pdf> (дата обращения: 17.01.2015)
8. Луман Н. Дифференциация / пер. с нем. Б.Скуратов. М.: Логос. 2006. 320 с.
9. Dolsma W., van der Eijk R., Jolink A. On a source of social capital: Gift exchange // *Journal of Business Ethics*. 2009. Т. 89, №. 3. С. 315–329.
10. Грановеттер М. Сила слабых связей // *Экономическая социология*. 2009. Т. 10, №. 4. С. 31–50.

Valitova Zulfiya Kh. Karaganda State University (Kazakhstan)

Yessimova Aigul B. South Kazakhstan State Pedagogical Institute (Kazakhstan).

E-mail:valitova@jandex.ru DOI 10.17223/1998863X/29/16

THEORETICAL QUESTIONS OF STUDYING OF TRANSITION OF YOUTH FROM TRAINING TO THE LABOR MARKET

Keywords: Granovetter M., Luhmann N., labor market, youth, social networks.

The article attempts to conceptualizing of the transition of young people from school to the labor market. In the analysis of the problems of youth in contemporary labor market are applied conceptual frameworks of signal theory, network theory (M.Granovetter) and systems theory (N.Luhmann). Considered the relevance proposed theories for explain of the hidden determinants of strategies of young people in contemporary labor market. These theories allow to explain issues relating to the relationship of youth, education and the employer, as the macro and micro levels. More attention to the individual rootedness behavior in social networks to better explain the occurrence of certain trends in professional strategies. In turn, Luhmann's "solutions" allow us to explain the model decision-making strategies in modern conditions.

References

1. Karabchuk T. S. Definitions of non-permanent employment and the problems of its measurement in Russia. *Ekonomicheskaya sotsiologiya – Journal of Economic Sociology*, 2010, vol. 11, no. 5, pp. 123–150. (In Russian).
2. Granovetter M. The Sociological and Economic Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View (translated by Maria Dobryakova). *Ekonomicheskaya sotsiologiya – Journal of Economic Sociology*, 2011, vol. 12, no. 2, pp. 49–79.
3. Spence M. Competitive and optimal responses to signals: An analysis of efficiency and distribution. *Journal of Economic Theory*, 1974, vol. 7, no. 3, pp. 296–332. DOI: 10.1016/0022-0531(74)90098-2
4. Rozenbaum D., Settersten R., Takekhiko K. Market and Network Theories of the Transition from High School to Work: Their Application to Industrialized Societies. Translated from English by D. Ershler. *Voprosy obrazovaniya – Educational Studies*, 2006, no. 3, pp. 153–195. (In Russian).
5. Griffin L. J., Kalleberg A. L., Alexander K. L. Determinants of early labor market entry and attainment: A study of labor market segmentation. *Sociology of Education*, 1981, pp. 206–221. DOI: 10.2307/2112332
6. Avraamova E. M. *Rynok truda i sistema obrazovaniya: trudnosti perevoda signalov* [Labor market and the education system: the difficulties of translation signals]. Available from: <http://demoscope.ru/weekly/2011/0483/analit03.php>. (Accessed: 12th October 2014)
7. Luman N. *Resheniya v informatsionnom obshchestve* [Solutions in the information society]. Available from: <http://www.smolsoc.ru/images/referat/a2106.pdf>. (Accessed: 17th January 2015).
8. Luman N. *Differentsiatsiya* [Differentiation]. Translated from German by B. Skuratov. Moscow: Logos Publ., 2006. 320 p.
9. Dolsma W., van der Eijk R., Jolink A. On a source of social capital: Gift exchange. *Journal of Business Ethics*, 2009, vol. 89, no. 3, pp. 315–329. DOI: 10.1007/s10551-008-0002-z
10. Granovetter M. The Strength of Weak Ties (translated by Zoya Kotelnikova). *Ekonomicheskaya sotsiologiya – Journal of Economic Sociology*, 2009, vol. 10, no. 4, pp. 31–50. (In Russian).