

УДК 316.47

Социальный капитал и профессиональная мобильность молодежи**Ильиных С.А.**

Доктор социологических наук, профессор,
заведующая кафедрой социологии Новосибирского
государственного университета экономики и управления «НИНХ»

Ефремова Е.А.

Аспирант кафедры социологии Новосибирского государственного
университета экономики и управления «НИНХ»

В статье проанализированы различные основания для объяснения сути социального капитала в контексте профессиональной деятельности: на уровне личности и на уровне организации. В результате выделены три аспекта в изучении социального капитала в процессе профессиональной мобильности молодежи: социально-коммуникативный, информационный, ценностный. Рассматриваются значимые характеристики и особенности социального капитала в профессиональной мобильности. Представленные идеи иллюстрируются данными социологического исследования.

Ключевые слова: социальный капитал, социальные связи, профессиональная мобильность, молодежь, управление

Идеи социального капитала исследуются учеными разных научных школ и направлений. В поле обсуждения включаются вопросы его сущности, рациональности, доверия и многие другие. Однако практически не исследованными остаются вопросы социального капитала, который трактуется в аспекте профессиональной мобильности молодежи. А вместе с тем актуальность исследования социального капитала в таком контексте достаточно высока, что обусловлено как возрастающей интенсивностью социальных контактов в условиях современного социума, так и необходимостью профессионального развития молодежи, поиском работы, адаптацией на рабочем месте, освоением новых социальных практик, решением сложных ситуаций в профессиональной сфере, усвоением норм профессионального общения, получением нового опыта, увеличением социальных связей.

Использование социальных связей молодежью при этом является одним из условий профессиональной мобильности, позволяющим улучшить про-

фессиональные перспективы, быстрее найти работу, продвигаться по карьерной лестнице [1]. Можно согласиться с Е.А. Полищук в том, что в ближайшем будущем будут все более востребованы тесные социальные связи, представляющие ядро социального капитала [2, с. 509].

Обратим внимание на то, что изучение социального капитала под углом зрения профессиональной мобильности молодежи актуально еще и с позиции того, что молодежь, наращивая свой социальный капитал, способна изменять устоявшиеся правила социальных взаимоотношений. Косвенно эта идея просматривается во взглядах К. Манхейма [3, с. 443], В.А. Ядова [4, с. 312].

Рассмотрим общие подходы к понятию «социальный капитал». Большое значение для понимания различных аспектов социального капитала имеют работы зарубежных исследователей П. Бурдьё, М. Грановеттера, Дж. Коулмана, У. Пауэлла, Л. Смит-Дор, Ф. Фукуямы и др. [5-9]. Проблема социального капитала получила также научную

разработку в современных трудах Ю.С. Беккера, И.В. Бочкаевой, Н.Д. Гуськовой, А.П. Ключевой, Н.А. Красиловой, Е.В. Резановой, Н.Е. Тихоновой, Д.Г. Шкаева и др. [10-16].

Концептуальные подходы к определению социального капитала носят междисциплинарный характер и у ряда исследователей отличаются. Наличие социальных сетей обосновывают П. Бурдье, Ф. Фукуяма, Дж. Коулман, М. Граннеттер. Для анализа социального неравенства это понятие используют Н.Е. Тихонова, А.Н. Красилова. С позиции экономической социологии социальный капитал рассматривают У. Пауэлл и Л. Смит-Дор. Сила и устойчивость связей в профессиональных коллективах, доверие, карьерное продвижение сотрудников – аспекты, затронутые в работах И.В. Бочкаевой, М. Граннеттера, Т.А. Гужавиной, Е.А. Полищук.

П. Бурдье вводит понятие «социальный капитал» для обозначения социальных связей [5, с. 66-67]. Он отмечает, что членство в группе дает опору в виде коллективного капитала и «репутации», а прибыль, приносимая членством в группе, лежит в основе солидарности. Ссылаясь на понятие «социальный капитал», данное П. Бурдье, В.А. Ядов подчеркивает его точность, «возможность не держать в виде сокровища, а пустить его в рост» [4, с. 312]. Таким образом, основным признаком социального капитала являются взаимоотношения между людьми, группами.

Ф. Фукуяма понимал под социальным капиталом набор неформальных ценностей или норм, которые разделяются членами группы и делают возможным сотрудничество внутри этой группы. Говоря о социальном капитале как о потенциале общества или его части, возникающем в результате доверия между его членами, отметим, что он не может стать результатом действий одного человека, он возникает как преимущество общественного над индивидуальным [17, с. 54].

М. Граннеттер, Дж. Коулман рассматривают социальный капитал как определенный вид ресурса, доступный актору и способствующий достижению поставленных целей, которых нельзя достичь при его отсутствии [6; 7]. Дж. Коулман считает социальный капитал личным ресурсом для достижения личных и коллективных целей. Социальный капитал в его представлении «облегчает действия акторов внутри социальной структуры, будь то индивид или корпорация» [7, с. 122]. Им также выделены три уровня социального капитала: уровень доверия, информационный уровень и нормативный.

Сравнивая концепции социального капитала П. Бурдье, Р. Патнэма и Дж. Коулмана, Мадлен Блок и Н.А. Головин предлагают обобщенное понятие социального капитала. Под ним они понимают «баланс личных и общественных интересов, который возникает и растет на индивидуальном, групповом и

общественном уровне в результате взаимодействия участников контактов и их коллективных действий» [18, с. 99].

Вместе с тем современные социологи отмечают поляризацию и противоречивый характер различных форм социального капитала в условиях интенсивности социальных изменений. В результате информационное пространство, как реальное, так и виртуальное влияет на сознание молодых людей, порождая интенсивную циркуляцию социального опыта, внедрение новых социальных практик [19; 20].

Рассмотренные опыты анализа понятия социального капитала позволяют сделать вывод о том, что оно многокомпонентное и междисциплинарное, оно может быть проанализировано как на уровне индивида, так и на уровне группы или общества в целом.

Как мы указывали выше, понятие социального капитала не часто рассматривалось исследователями в контексте профессиональной мобильности. Восполняя этот пробел, представим эти аспекты. Дополним наши рассуждения результатами социологического исследования, проведенного на примере работающей молодежи г. Новосибирска (исследование проведено в 2022 г., $N = 477$, выборка – целенаправленная).

Социальный капитал в контексте профессиональной мобильности молодежи, с нашей точки зрения, включает *социально-коммуникативный, информационный, ценностный аспекты*.

Социально-коммуникативный аспект. Согласно Дж. Коулману, социальные отношения с семьей, близкими друзьями дают возможность получения определенных благ и преимуществ, воплощения целей в профессиональной сфере [7, с. 126]. Многие авторы солидарны, что личная коммуникация, создание сети полезных знакомств позволяют получать информацию, не находящуюся в широком доступе, а дружеские или родственные связи предоставляют возможность быстрого поиска работы [7; 21; 9].

Личные связи и взаимопомощь в поиске, смене работы используется молодежью широко. Так, исследование Росстата свидетельствует, что среди наиболее частых способов поиска работы выпускников – это обращение к друзьям, знакомым и родственникам [22, с. 111]. Однако эти связи молодежь использует не только для поиска важной информации, но и для того, чтобы получить ценный профессиональный совет, обмен опытом или мнением [21]. Таким образом, социальный капитал «возникает и увеличивается посредством взаимодействия участников социальных связей» [18, с. 109].

Доверительные отношения на уровне профессиональных контактов дают возможность для формирования эффективной профессиональной мобильности молодежи внутри организации. Иными словами, чем больше социальных связей, тем больше у сотрудника возможностей и для получения ин-

формации об организации, которая увеличивает его трудовой потенциал [11, с. 144].

Существует и другая точка зрения для дискурса, когда близкие связи («сильные связи») не являются фактором профессиональной мобильности. Достаточные основания приводит М. Граннеттер, анализируя «слабые связи» (связи с коллегами и дальними знакомыми) специалистов, сменивших работу через личные контакты. Согласно его аргументам, с тем, с кем мы связаны слабо, скорее входят в ту сеть, в которую мы не входим сами, а значит, имеют больший доступ к информации, которая нам не знакома [6, с. 41]. Таким образом, слабые связи (личные неформальные источники) также могут являться значимыми в мобильности, особенно в плане поиска молодежью места работы.

Мы задали респондентам прямой вопрос «Помогают ли социальные связи в вашей профессиональной деятельности?». Распределение ответов представлено на рисунке 1.

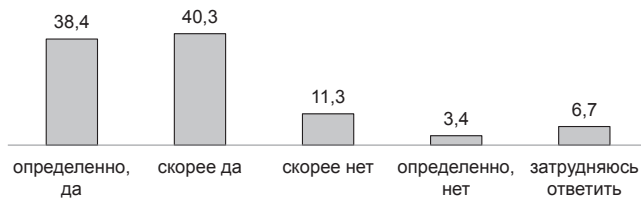


Рис. 1. Распределение ответов на вопрос «Помогают ли социальные связи в вашей профессиональной деятельности?», %

Можем видеть, что в совокупности 78,7 % опрошенных с разной степенью согласия утвердительно отвечают на этот вопрос.

Информационный аспект. Дж. Коулман считает, что возможность получения информации, которая свойственна социальным отношениям, выступает важной формой социального капитала, при этом отношения не так значимы, так как они в большей степени служат для обмена информацией [7, с. 129]. Так, развитие социальных взаимосвязей обуславливает рост информированности молодежи об интересных фактах и явлениях, что позволяет им быть более уверенным и осведомленным в различных вопросах [20, с. 89], получать более обширный доступ к информации, например, при поиске работы [8, с. 65] или удовлетворять свои интересы, общаясь с более осведомленными коллегами. Эти примеры социальных отношений, согласно Дж. Коулману, представляют форму социального капитала, обеспечивающего получение информации, которая облегчает действия молодежи [7, с. 128].

Социальный капитал создает и мотивационное поле для выстраивания социальных взаимодействий – сбора, хранения, обработки информации, в результате чего повышается информированность об интересных явлениях [20, с. 89], а молодые люди становятся более подвижными в профессиональной

деятельности. Круг социальных связей позволяет молодежи вести собственную базу контактов, к которой можно обратиться за профессиональной помощью при необходимости, не опираясь на близкие социальные отношения.

Респондентам был задан вопрос: «В чем Вы видите преимущества профессиональной мобильности?» и несколько вариантов ответа. На один из вариантов «Новые контакты с людьми способствуют обмену опытом, информацией» мы получили следующее распределение (рис. 2).



Рис. 2. Распределение ответов на вопрос «В чем Вы видите преимущества профессиональной мобильности?».

Вариант: «Новые контакты с людьми способствуют обмену опытом, информацией», %

Мы можем видеть, что лишь треть опрошенных отмечают, что новые контакты приводят к обмену информацией. Безусловно, говорить однозначно о незначительном влиянии информационного фактора нельзя, поскольку при ответе на другие вопросы в открытых вариантах ответов респонденты указывали «возможность быстрого получения информации».

Ценностный аспект. Социальный капитал – это ценность для организации, создаваемая сотрудниками через отношения с другими людьми [11, с. 146]. Близкими позициями относительно этого подхода выступают работы Ф. Фукуямы, Дж. Коулмана, И.В. Бочкаевой, Е.В. Резановой, Н.Д. Ключевой, А.П. Гуськовой.

В частности, И.В. Бочкаева считает, что карьерное продвижение с точки зрения социального капитала зависит от отношений, которые складываются у сотрудника в организации: они могут как препятствовать его должностному и профессиональному росту, так и создавать питательную среду для его человеческого капитала [11, с. 146]. Если человек чувствует себя в такой группе (организации) социально защищенным, испытывает взаимное признание, то у него реже возникает желание сменить работу.

Переход на лучшую работу может быть оправдан с точки зрения увольняемого, но так как социальный капитал состоит из отношений среди людей, другие могут понести значительные потери, вызванные разрывом подобных отношений [17, с. 137]. Если люди доверяют друг другу, работая в одной организации, то потери производства будут меньше [9, с. 55].

В группе, основанной на взаимопонимании и социальной сплоченности, больше возможностей для профессионального развития своих сотрудников [21, с. 159], а система обучения сотрудников в организации невозможна без опоры на социальные

сети: знания максимально быстро передаются в том случае, если установлены отношения доверия [11, с. 146].

Респондентам был задан вопрос: «Что для Вас является значимым в профессиональной деятельности?». Распределение ответов варианта «Работа в слаженной команде, конструктивные социальные взаимодействия» представлено на следующем рисунке 3.

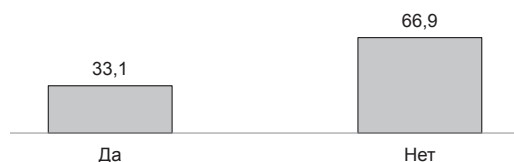


Рис. 3. Распределение ответов на вопрос «Что для Вас является значимым в профессиональной деятельности?».

Вариант «Работа в слаженной команде, конструктивные социальные взаимодействия», %

Распределение ответов на вопрос показывает, что для 33,1 % важно работать в слаженной команде. Иными словами, ценностный аспект социального капитала профессиональной мобильности находит свое подтверждение.

Подведем итоги. Обозначенные подходы к социальному капиталу в процессе профессиональной мобильности молодежи являются попыткой преодоления прагматических взглядов на социальный капитал, так как он представлен более широким диапазоном для раскрытия его сущности и потенциала. В молодежной среде он обусловлен динамичным характером социальных связей между индивидами, неминуемо расширяющимися границами общения, потребностью в получении опыта от других, возрастными социально-психологическими особенностями. Интенсификация информационных потоков, скорость социальных изменений определяет и необходимость быстрой ориентировки, поиска нужной информации, опираясь на надежность связей и сокращая возможные риски.

Изучение социального капитала позволяет выделить его особенности в процессе профессиональной мобильности на двух уровнях: на личностном уровне и на уровне организации. Непосредственно для молодежи значимость может проявляться в следующем: 1) социальные связи на уровне профессиональных контактов способствуют более быстрому поиску работы, успешному продвижению по карьерной лестнице, получению опыта и знаний; 2) социальный капитал способствует активному обмену информацией через различные сети коммуникации.

Обозначенные особенности представляют открытые возможности для работы с молодежью и управления их социальным капиталом в отношении профессиональной мобильности. Иными словами, для формирования социального капитала молодежи

необходимо создавать определенные социальные условия в профессиональной деятельности и инструментом для этого может служить как политика государства в целом, так и управленческие ресурсы отдельной организации.

Представленные в статье подходы не отражают все возможные аспекты социального капитала в контексте профессиональной мобильности. Тем не менее они могут помочь актуализировать дальнейший теоретический и эмпирический поиск в этом направлении. За границами исследования остался взгляд на социальный капитал как на личный ресурс, что является перспективным аспектом для изучения.

Литература:

1. Посухова О.Ю. Семейный капитал как фактор профессиональной мобильности на Юге России // Социально-гуманитарные знания. – 2013. – № 11. – С. 45-51.
2. Полищук Е.А. Социальный капитал на рынке труда // Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право. – 2020. – № 4. – Т. 30. – С. 503-511.
3. Манхейм К. Диагноз нашего времени. – М.: Юрист, 1994. – 700 с.
4. Ядов В.А. Социальный ресурс индивидов и групп как их капитал: возможность применения универсальной методологии исследования реального расслоения в российском обществе. – URL: <https://publications.hse.ru/chapters/98482306> (дата обращения: 12.06.2022).
5. Бурдые П. Формы капитала // Экономическая социология. – 2002. – № 5. – С. 60-74.
6. Грановеттер М. Сила слабых связей // Экономическая социология. – 2009. – № 4. – С. 31-50.
7. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/217/076/1232/011kOULMAN.pdf> (дата обращения: 22.04.2021).
8. Пауэлл У., Смит-Дор Л. Сети и хозяйственная жизнь // Экономическая социология. – 2003. – Т. 4. – № 3. – С. 61-105.
9. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию: пер. с англ. – М.: ООО «Издательство АСТ»: ЗАО НПП «Ермак», 2004. – 730 с.

10. Беккер Ю.С. Интерпретация понятия «социальный капитал» в современной экономической теории и социологии // *Философия хозяйства*. – 2012. – № 4 (82). – С. 221-230.
11. Бочкаева И.В. Взаимодействие социального и человеческого капитала организации // *Вестник Челябинского государственного университета*. – 2011. – № 6 (221). – Экономика. Вып. 31. – С. 142-147.
12. Гуськова Н.Д., Ключева А.П. Современные теории социального капитала // *Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки*. – 2012. – № 2(22). – С. 152-160.
13. Красилова А.Н. Социальный капитал как инструмент анализа неравенства в российском обществе // *Мир России. Социология. Этнология*. – 2007. – № 4. – Т. 16. – С. 160-180.
14. Резанова Е.В. Социальный капитал организации: теоретико-методологические аспекты исследования // *Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право*. – 2009. – № 2. – С. 120-127.
15. Тихонова Н.Е. Российские профессионалы: специфика рабочих мест и человеческого потенциала // *Социологические исследования*. – 2020. – № 10. – С. 71-83.
16. Шкаев Д.Г. Социальный капитал и базовые ценности в молодежной среде: сводный реферат // *Гуманітарні студії*. – 2009. – № 5-6. – С. 372-375.
17. Гужавина Т.А. Социальный капитал молодежи: опыт социологического анализа // *Социальное пространство*. – 2017. – № 1 (8). – С. 5.
18. Блок М., Головин Н.А. Социальный капитал: к обобщению понятия // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. Социология. Педагогика*. – 2015. – № 4. – С. 99-111.
19. Зубок Ю.А., Чупров В.И. Смысложизненные ценности в культурном пространстве российской молодежи // *Научный результат. Социология и управление*. – 2018. – № 3. – С. 3-13.
20. Хайкин М.М., Крутик А.Б. Социальный капитал и социальные сети // *Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент*. – 2014. – № 1. – С. 85-92.
21. Крутиков В.К., Зайцев Ю.В., Ефимова И.Е., Цоп-Петрова И. Нетворкинг – креативный навык, соединяющий идеи с ресурсами // *Креативная экономика*. – 2015. – № 3. – С. 253-264.
22. Чередниченко Г.А. Выпускники российских вузов на рынке труда (данные опроса Росстата) // *Социологическая наука и социальная практика*. – 2020. – № 3. – Т. 8. – С. 108-124.

Social Capital and Professional Mobility of Youth

Ilinykh S.A., Efremova E.A.

Novosibirsk State University of Economics and Management "NINH"

The article analyzes various grounds for explaining the essence of social capital in the context of professional activity: at the level of the individual and at the level of the organization. As a result, three aspects to the study of social capital in the process of professional mobility of young people were identified: social and communicative, informational, value. Significant characteristics and features of social capital in professional mobility are considered. The presented ideas are illustrated by the data of sociological research.

Key words: social capital, social connections, professional mobility, youth, management

