

А.Т. Коньков

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА КАК СТРАТЕГИЯ ПОВЕДЕНИЯ НА АМЕРИКАНСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

Социальный капитал в форме сильных и слабых социальных связей предоставляет индивидам неодинаковые возможности в конкуренции за рабочие места. Сильные социальные связи, более доступные и чаще используемые представителями малообеспеченных слоев населения и социальных меньшинств, имеют ограниченные возможности в качестве средства получения работы. Система слабых социальных контактов способна предоставить более широкие возможности в конкурентной борьбе за рабочие места. В статье рассмотрены социально-экономические и культурные факторы, определяющие различия в стратегиях построения и эффективности использования социальных сетей представителями различных социальных слоев. Сделан вывод о том, что социальные сети, основанные на слабых связях, являются важным социальным ресурсом представителей образованных и экономически привилегированных слоев американского общества, тогда как социально и экономически уязвимые группы испытывают недостаток этого ресурса.

Социальный капитал, сетевая концепция и рынок рабочих мест

Социальный капитал обычно определяют как совокупность доступных индивиду связям, основанных на взаимном доверии и разделяемых нормах, открывающих доступ к разнообразным ресурсам и благам, включая поддержку, материальные и финансовые средства (Bourdieu 1986; Коулман 2001). Социальные связи являются объективированной формой социального капитала, который может быть использован субъектами в процессе поиска рабочих мест. В связи с этим социальные сети могут рассматриваться в качестве важного фактора, повышения конкурентоспособности субъектов на рынке труда. Анализ рынка труда на основе исследования сетевых механизмов конкуренции его субъектов является сегодня одним из заметных направлений зарубежной экономической социологии. Особая роль в разработке данной проблематики принадлежит американскому социологу М. Грановеттеру, впервые сформулировавшему многие принципы сетевого подхода в своей основополагающей работе «Сила слабых связей» (Granovetter 1973). Исследователь выделил два типа социальных связей индивидов: *сильные связи* — постоянные контакты, существующие между членами семьи и близкими друзьями, и *слабые связи* — менее регулярные контакты, охватывающие круг знакомых (Ibid: 1364). В группах, основанных на сильных связях, поддерживаются интенсивные и тесные контакты всех участников друг с другом, что придает им характер относительно закрытых систем. Система контактов между субъектами внутри группы образует *социальную сеть*. Социальная группа, в которой поддерживаются интенсивные связи между участниками, является относительно замкнутой. *Замкнутость* подобной группы заключается в том, что связи между участниками группы интенсивны и всеобщи, тогда как контакты участников группы с индивидами за пределами группы менее тесные, а каждый из этих контактов поддерживается не всеми, а отдельными ее представителями.

В свою очередь, слабые связи представляют собой систему нерегулярных контактов, распространяющихся за пределы круга близких друзей и семьи индивида, на представителей других тесно связанных групп, к которым он не принадлежит. Межгрупповые контакты разных групп, с которыми связан данный индивид, не поддерживаются, а вероятность существования общих знакомых невелика. Таким образом, конкретный человек может установить контакты с членами большого количества взаимно непересекающихся групп, не принадлежа к каждой из них. Данный тип контактов будет являться слабой связью. Контакт, который связывает участника одной группы с участником другой группы, принято называть *структурной брешью* (structural hole), а процесс создания системы таких контактов с разными группами — *созданием сетей* (networking). Слабые связи представляют собой важный элемент социального капитала индивида, т. к. способны открывать доступ к разнообразным ресурсам — информации, рабочим местам, финансовым источникам, другим социальным и материальным ценностям.

Было бы неверно утверждать, что только слабые связи обеспечивают доступ к ресурсам. На рынке труда как сильные, так и слабые связи могут быть использованы для получения сведений о

рабочих местах и повышения эффективности процесса поиска работы. Однако возможности сильных связей уступают в сравнении с возможностями слабых связей. Как правило, состав участников групп, основанных на сильных связях, стабилен и ограничен на протяжении длительного времени. Поэтому участники такой группы располагают одинаковой информацией о рабочих местах, а новые сведения становятся доступными для всех ее участников. Индивид, располагающий ограниченными контактами за пределами своей группы близких друзей и членов семьи, вынужденно ограничен в объеме и оперативности получения информации о рабочих местах, имеющейся в распоряжении других групп, с которыми он не связан. Следовательно, индивид, не располагающий развитой сетью слабых связей, имеет ограниченный и медленно обновляемый объем информации о вакансиях, что снижает его конкурентоспособность на рынке труда. Те индивиды, которые поддерживают связи с представителями разнообразных групп, имеют доступ к информации о вакансиях и рабочих местах, имеющейся у разных групп. В связи с этим объем информации, получаемой индивидом, и возможности ее использования многократно увеличиваются. Информация, получаемая через слабые связи в других группах, является более разнообразной по сравнению с информацией, которая имеется в распоряжении собственной группы близких друзей и членов семьи индивида. Таким образом, согласно теории социальных сетей, предполагается наличие следующих эффектов, производных от использования социальных сетей на рынке труда.

1. Наличие сети сильных и слабых социальных связей увеличивают шансы индивида на успешный поиск работы. Чем большим объемом связей располагает индивид, тем, при прочих равных условиях, больше вероятность того, что он успешно завершит поиск желаемой работы.

2. Индивиды, не располагающие системой слабых связей и использующие только сильные связи, имеют меньше возможностей конкурировать за рабочие места с теми, кто располагает сетью слабых связей и активно их использует.

3. При одинаковом объеме и интенсивности использования сильных и слабых связей использование последних обеспечивает индивиду более широкие возможности получения работы по сравнению с возможностями, предоставляемыми сильными связями.

Эмпирические исследования показали важность применения социальных сетей как стратегии поведения на американском рынке труда. Ранние работы на эту тему продемонстрировали противоречивые результаты. М. Грановеттер на основе изучения репрезентативной выборки соискателей рабочих мест в США обнаружил, что около половины всех соискателей использовали в процессе поиска работы сильные или слабые связи. При этом в судьбе квалифицированных специалистов и менеджеров слабые связи сыграли большую роль, чем сильные. По данным М. Грановеттера, среди менеджеров и специалистов 27,8 % соискателей узнали о существовании вакансий через слабые связи, а 16,7 % — через сильные (Granovetter 1983: 205). Другое исследование, проведенное в 1975 г., обнаружило, что 41,1 % соискателей использовали для поиска работы сильные связи, 15,6 % — слабые связи, а 43,3 % воспользовались процедурой формальной подачи заявления. При этом среди менеджеров доля тех, кто использовал слабые связи, составила 31 % (Ibid: 206). Последующие исследования позволили уточнить характер влияния сильных и слабых связей на возможности индивидов занять различные профессиональные и должностные статусы. В работе Н. Лин, У. Энсел и Дж. Вон обнаружена статистически значимая зависимость между: (а) использованием сильных и слабых связей, и (б) получением высокостатусных и низкостатусных профессиональных позиций. Слабые связи чаще участвуют в обеспечении высокостатусных позиций, тогда как применение сильных связей обнаруживает более тесную связь с получением низкостатусных позиций (Lin, Ensel, Vaughon 1981). Однако выявленная статистическая зависимость не является прямой: слабые связи обеспечивают доступ индивидов к более высоким профессиональным позициям не сами по себе, а в силу того обстоятельства, что они чаще, чем сильные связи, устанавливали контакт респондентов с лицами, занимающими высокостатусные социальные позиции. Использование этих контактов в конечном итоге определяло характер профессиональных позиций, которые получали соискатели рабочих мест (Braddock, McPartland 1987 5–39; Campbell, Rosenfeld 1985: 147–174). Таким образом, слабые связи часто охватывают людей, обладающих неодинаковыми социальными статусами и занимающими различные позиции в системе социальной стратификации. Сильные связи объединяют людей, имеющих более близкие социальные статусы и занимающих сходные позиции в социальной иерархии. Указанные различия между слабыми и сильными связями определяют неодинаковую результативность их использования для получения тех или иных профессиональных и должностных позиций.

Личные контакты продолжают играть роль важного инструмента конкуренции на американском рынке труда и в настоящее время. Согласно исследованиям, репрезентирующим данные последнего десятилетия, около половины всех рабочих мест их обладатели получают в результате использования контактов. При этом люди с низкими доходами, представители этнических меньшинств, а также женщины имеют меньшие шансы получить работу за счет использования контактов (Granovetter 1995; Lin 1999; Reingold 1999; Smith 2003). Объяснение причин широкого использования социальных сетей при поиске работы, а также неравных возможностей использования связей требуют более подробного анализа специфики современного американского рынка труда. На первый взгляд, существует противоречие между высокими показателями конкуренции на американском рынке труда и его открытостью по сравнению с рынком труда многих развитых капиталистических государств, и с тем обстоятельством, что социальные сети имеют столь большое значение при поиске работы. Кроме того, зафиксированный многими исследователями эмпирический факт существования имущественного и расового водораздела, предопределяющего неравенство возможностей использования социальных сетей на рынке труда, не вполне согласуется с наблюдениями об их универсальности. Факт более низкой результативности использования социальных сетей на рынке труда этническими меньшинствами и бедными слоями населения, а также женщинами, тем не менее, не обязательно является свидетельством меньшей вовлеченности указанных групп в социальные сети.

Как будет показано ниже, эффективность использования социальных сетей зависит главным образом от двух условий: 1) структурных особенностей различных сегментов рынка труда, на котором действуют те или иные социальные группы; 2) структуры социальных сетей индивидов. Указанные обстоятельства приобретают особенно большое значение в условиях острой конкуренции и высокой мобильности рабочей силы на американском рынке труда.

Неодинаковая эффективность использования социальных сетей на рынке труда, обнаруживаемая на макросоциальном уровне, не объясняется личными особенностями представителей тех или иных социальных групп, т. к. в этом случае различия не носили бы систематического характера на уровне социально-профессиональных слоев и этнических групп, а должны были бы приобретать черты стохастической картины. Объяснение указанных различий возможно на основе анализа неоднородности рынка труда, распределения на нем различных социальных групп и анализа социальных сетей, доступных субъектам, действующим в различных секторах рынка труда. С точки зрения анализа структуры американского рынка труда представляется важным определить критерии для выделения его автономных сегментов. На наш взгляд, такими критериями выступают:

1) качество рабочей силы (квалификация, образование, профессиональный опыт, социальные навыки);

2) устойчивость занятости персонала (трудность или легкость, с которой могут быть заменены работники).

Указанные критерии позволяют выделить четыре автономных сегмента рынка труда, различающихся условиями предложения рабочей силы, формирования спроса на нее и установления цены труда. Сегменты конструируются как агрегированные совокупности рабочих мест, отличающиеся уровнем требований, предъявляемым к качеству рабочей силы (К), и обеспечивающие различный уровень устойчивости занятости работников (У).

Рис. 1. Сегменты рынка труда.

Сегмент I характеризуется сосредоточением высококвалифицированных работников, обладающих профессиональными качествами, для формирования которых требуются значительные инвестиции, время и усилия (высокий уровень образования и квалификации, уникальная специализация и опыт работы и др.). Из-за высоких затрат на подготовку таких специалистов, длительности такой подготовки и ограниченности числа претендентов, способных достичь высоких профессиональных стандартов, количество этих специалистов на рынке труда ограничено. Вследствие указанных обстоятельств, замена таких специалистов представляет большую сложность и не может быть осуществлена в короткие сроки, что, в свою очередь, стимулирует работодателя обеспечивать гарантии устойчивой, стабильной занятости и карьерного роста специалистов и длительность контрактных отношений с ними. Американская управленческая практика разработала разнообразные средства «удержания» специалистов, представляющих значительную ценность для компаний. К числу таких мер относятся программы

участия в прибылях, которые позволяют работникам приобретать корпоративные ценные бумаги на льготных условиях, причем возможности пользования льготами растут с увеличением стажа работы специалиста в компании. Широко практикуется предоставление корпоративных программ социального и медицинского страхования для работников и членов их семей, а также предоставление субсидий, покрывающих расходы семьи специалиста на различных этапах жизненного цикла (от бесплатного предоставления услуг детского центра для работников с маленькими детьми до оплаты их учебы в университете).

Данный сегмент рынка труда включает в себя профессиональные позиции высших руководителей (chief executive officers — CEO), а также менеджеров, специалистов в крупных корпорациях, банках, страховых и юридических компаниях, медицинских центрах, научно-исследовательских подразделениях компаний, университетах, сфере государственного управления, национальных СМИ, — т. е. престижные и высокооплачиваемые должности. Специалисты, занятые на этом сегменте труда, обычно защищены контрактными гарантиями на случай попыток работодателя досрочно прекратить трудовые отношения, делающие эту процедуру сложной и затратной для последнего.

Сегмент II представляет собой часть рынка труда, где сосредоточены специалисты, качество рабочей силы которых высоко — как правило, это лица с высшим образованием. Качество рабочей силы в целом уступает, но в ряде случаев приближается к качеству рабочей силы специалистов, занятых в сегменте I. Основное отличие статуса этих специалистов в том, что они могут быть легче заменены другими работниками, а их контрактные отношения с работодателем не обеспечивают гарантий сохранения рабочего места и устойчивости карьеры в компании. Основная часть работников в этом сегменте занята на условиях краткосрочных контрактов, почасовой оплаты на неполный рабочий день, а также по временным соглашениям, дающим право получения трудовых виз иностранными специалистами. На этих работников обычно не распространяется большая часть социальных гарантий, предоставляемых постоянным штатным работникам: медицинское страхование, оплачиваемый отпуск, а также корпоративные социальные программы. В связи с тем, что большую часть расходов на указанные цели вынуждены брать на себя сами работники, реальный уровень их доходов снижается по сравнению с уровнем доходов специалистов такой же квалификации, принятых в постоянный штат. Некоторые компании практикуют более высокий уровень оплаты работы непостоянных работников, занятых на условиях почасовой оплаты по сравнению с уровнем зарплаты штатных работников. Однако повышенные расценки в лучшем случае позволяют выровнять конечные доходы двух категорий персонала. Неустойчивость занятости на данном сегменте рабочих мест обусловлена рядом причин. Представленные здесь специалисты, имея высокий уровень квалификации, не обладают уникальными навыками, делающими их мастерство или опыт незаменимым или особенно ценным для конкретных работодателей. Другим фактором является дефицит необходимых социальных навыков, таких, как умение создавать и поддерживать сеть социальных контактов, коммуникативные и презентационные способности и др. Кроме того, некоторые соискатели, имея высокий уровень качества рабочей силы, могут не располагать свидетельствами соответствия их профессиональных навыков стандартам, принятым на американском рынке труда. Это относится в первую очередь к иммигрантам, получившим профессиональную подготовку в своих странах и трудоустраивающихся в США. Наряду с указанными причинами существенным аспектом является социально-демографическая структура трудовых ресурсов, представленных на данном сегменте рынка труда. Среди работающих по временным контрактам традиционно преобладают недавние выпускники колледжей и университетов, не имеющие существенного опыта работы по специальности, лица, имевшие значительный перерыв в трудовой карьере (например, женщины, перерывавшие работу в связи с рождением и воспитанием детей), а также соискатели рабочих мест старше 50 лет. Несмотря на существование сложной системы антидискриминационных законов, статистика занятости свидетельствует о том, что американский рынок труда обеспечивает менее благоприятные условия трудоустройства указанным группам населения.

Сегмент III представлен рабочими местами, не требующими высокого качества рабочей силы. Эти рабочие места не предполагают специальной квалификации работников или предусматривают лишь общий уровень подготовки, часто — в пределах обучения на рабочем месте. Вместе с тем, этот сектор обеспечивает стабильность занятости, высокий уровень гарантии сохранения рабочего места за работником. Устойчивость занятости на данном сегменте рынка труда обусловлена главным образом следующими двумя причинами. Во-первых, это дефицит предложения рабочей силы на представленные здесь рабочие места, что затрудняет заполнение образующихся вакансий.

Во-вторых, невысокое качество рабочей силы, предлагаемой на этом сегменте, значительно затрудняет работодателям поиск работников, отвечающих требованиям рабочих мест. Дефицит предложения рабочей силы на данном сегменте рынка труда также поддерживается тем, что имеющиеся здесь рабочие места обеспечивают невысокий уровень доходов работников. Он часто сопоставим с уровнем доходов лиц, остающихся вне сферы занятости, например, получающих пособие по безработице. Кроме того, из-за специфики многих рабочих мест значительная часть вакансий на этом сегменте рынка труда не может быть замещена лицами, не соответствующими законодательным требованиям. Подобные законодательные требования могут исключать назначение на должности лиц, не имеющих американского гражданства, а также сотрудников, совершивших в прошлом криминальные проступки или злоупотреблявших наркотиками и алкоголем. Значительное количество таких рабочих мест представлено в государственном секторе: в правоохранительных органах (должности полицейских, технических сотрудников судов, пенитенциарных учреждений и т. п.), а также в почтовом ведомстве, на воздушном и наземном транспорте (сотрудники служб безопасности), в системе здравоохранения (санитарки, социальные работники) и других отраслях экономики. Все указанные обстоятельства приводят к тому, что объем предложения качественной рабочей силы на этом сегменте обычно ниже, чем спрос на нее.

Сегмент IV. На данном сегменте сосредоточена неквалифицированная рабочая сила, а активный спрос на рабочие места поддерживается на высоком уровне. Сегмент отличается высоким уровнем выбытия и оборота занятых: увольнение работников и их замена не представляют для работодателей сложностей, т. к. работа не требует особых профессиональных умений и найти замену работнику несложно. Предложение труда высоко, а правовой статус работников не защищает их от внезапных увольнений. Значительная часть спроса на рабочие места обеспечивается за счет нелегальных иммигрантов, которые не могут претендовать на получение работы на других сегментах рынка труда. Другой особенностью сегмента является преобладание среди занятых представителей этнических меньшинств и социально уязвимых групп населения, таких как лица, не получившие законченного общего и профессионального образования; освободившиеся из заключения; работники, ранее подвергнувшиеся увольнению, и др.

Рабочие места представлены несколькими типами профессиональных позиций. Это обслуживающий персонал в сфере услуг и торговли, неквалифицированные рабочие в промышленности, строительстве, сельском хозяйстве и на транспорте, работники индустрии развлечений. Кроме того, часть рабочих мест сосредоточена в сфере административной деятельности, коммуникации, в общественном секторе. Это преимущественно должности технических работников и обслуживающего персонала офисов.

Рассмотренные сегменты являются относительно обособленными (автономными), но не изолированными друг от друга. Между сегментами I и II существует демаркационная линия в виде требования к наличию уникальных навыков, опыта и социальных связей, приобретение которых становится условием пропуски из сектора II в сектор I. Обратное движение из сектора I в сектор II — более редкое явление; оно может быть обусловлено институциональными потрясениями (такими, как сокращение объемов деятельности в каком-либо секторе экономики), а также личным выбором субъектов рынка труда, стремящихся максимизировать полезность свободного времени и занятости. Лица, занятые в секторе II, не могут быстро переместиться в более привлекательный сектор I, поэтому часть из них избирает другую траекторию движения — в сегмент III на позиции технических и вспомогательных работников с последующим перемещением на управленческие и профессиональные позиции в секторе I по мере наращивания необходимых социальных контактов и навыков. Перемещение из сектора III в секторы I и II требует больших усилий и длительного времени для повышения качества рабочей силы, что делает этот тип мобильности достаточно редким. Перемещение из сектора III в сектор IV более вероятно, но при стабильности экономической системы не является массовым. Нисходящая социальная мобильность работников, занятых в сегменте III, в сегмент IV может происходить в результате сокращения количества рабочих мест в федеральных ведомствах и учреждениях отдельных штатов. Среди других причин, способствующих перемещению занятых из сектора III (а также из других секторов) в сектор IV, следует назвать приобретение индивидами признаков социальной стигмы, делающих крайне затруднительным их трудоустройство где-либо вне пределов данного сегмента рынка труда. Такими признаками могут стать утрата деловой репутации (а следовательно — способности получать положительные рекомендации), употребление наркотиков (тестирование с целью

определения наркотической зависимости является рутинной процедурой при приеме на работу во многих компаниях) и другие причины.

Специфика трудовых ресурсов, занятых в сегменте IV, делает его более изолированным по сравнению с другими сегментами. Социальная мобильность работников, занятых в этом сегменте, осуществляется главным образом в форме горизонтальных перемещений, с также путем перехода в сегмент III рынка труда. Для перемещения в сегмент II требуется повышение качества рабочей силы (получение высшего образования, повышение уровня профессиональной подготовки, освоение специальных навыков), что предполагает осуществление значительных инвестиций и затрат времени. В специфических условиях американского общества воспроизводство сегмента IV поддерживается постоянным притоком иммигрантов, которые, составляя значительную часть занятых в этом секторе, придают ему черты экономики этнического анклава, где специфика предложения рабочей силы, формирование спроса на нее и установление цены труда существенно отличаются по сравнению с другими секторами рынка труда (см. Light, Karageorgis 1994: 649–450).

Социальные сети как фактор конкуренции на рынке рабочих мест

Неоднородность рынка труда, и в частности диспропорции между спросом и предложением в различных его сегментах находит отражение в том, какое место в рекламном потоке занимают сведения о различных типах рабочих мест. Наиболее доступными для широкой публики становятся вакансии, возникающие на вторичном рынке труда — в первую очередь в секторе IV. Вакансии, возникающие в этой части рынка труда, широко рекламируются и занимают непропорционально большую долю среди рекламных сообщений. Информация о вакантных рабочих местах, требующих высокого уровня квалификации и обеспечивающих работникам высокий уровень социальных благ (сектор I, часть рабочих мест в секторах II и III), также представлена в потоке рекламных сообщений, однако многие из этих вакансий туда не попадают. Доля незаявленных вакансий на американском рынке труда не поддается точному определению из-за трудностей получения подобной информации от работодателей. Тем не менее, масштабы «скрытого рынка рабочих мест», как его иногда называют, велики. Так, в 2001 финансовом году в государственном секторе США около половины всех имевшихся вакансий были не доступны для внешних соискателей; их заполнение происходило за счет внутреннего замещения. Согласно некоторым оценкам, в частном корпоративном секторе до 70–80 % имеющихся вакансий не рекламируются, являясь скрытыми для внешних соискателей рабочих мест (Mid-Career Hiring... 2002: 5).

Из этого следует, что рекламируемые рабочие места, информация о которых доступна широкому кругу соискателей, представляют собой лишь часть общего объема имеющихся вакансий, не являющуюся репрезентативным отражением существующего массива вакантных рабочих мест. В связи с этим конкуренция по поводу рекламируемых рабочих мест высока, в то время как на скрытом рынке рабочих мест конкуренция гораздо слабее, а в некоторых случаях отсутствует. Поскольку информация об имеющихся на рынке возможностях является важнейшим условием эффективного поиска работы его субъектами, можно предполагать, что соискатели рабочих мест, имеющие доступ к информации о нерекламируемых вакансиях, добиваются получения более престижных профессиональных позиций. В свою очередь, как будет показано ниже, социальные сети являются не только каналом распространения информации о скрытых вакансиях, но и средством установления контактов с работодателями, что увеличивает вероятность получения работы. В условиях сегментированного рынка труда и неполноты информации об имеющихся на нем рабочих местах, способность индивидов и социальных групп создавать и поддерживать существование социальных сетей становится важным условием эффективной стратегии трудоустройства. Подводя некоторые итоги, отметим, что социальные сети выполняют несколько функций в процессе конкурентной борьбы за рабочие места:

- (а) по ним распространяется информация о наличии рабочих мест;
- (б) они могут генерировать позитивные отзывы о соискателе работы;
- (в) они служат средством установления контакта между лицом, ищущим работу, и потенциальным работодателем;
- (г) они могут обеспечивать лучшие шансы прохождения процедур конкурсного отбора кандидата на должность;
- (д) они могут стимулировать работодателей к созданию рабочих мест для перспективных соискателей.

Своевременность получения информации об имеющихся или готовящихся вакансиях критически важна для повышения шансов получения работы в обществе, где высокая мобильность занятых и иммиграция обеспечивают активное предложение рабочей силы на всех сегментах рынка труда. Информация о вакансиях, имеющихся на скрытом рынке рабочих мест, циркулирует в социальных сетях, включающих работников соответствующих компаний, их знакомых, друзей и членов семьи. Те, кто располагает информацией о вакансиях еще до официального объявления об их открытии, или имеют доступ к инсайдерской информации о характере требований, предъявляемых к соискателям, имеют конкурентные преимущества по сравнению с остальными претендентами. Именно социальные сети дают возможность получить подобную информацию заблаговременно и в наиболее полном объеме. В конечном итоге решение о приеме на работу того или иного кандидата, как правило, принимается на основе тщательного учета его деловых качеств, опыта и рекомендаций, однако более осведомленные соискатели имеют больше возможностей подготовиться в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Специфической проблемой ищущих работу в США является трудность донесения информации о соискателе до потенциального работодателя. Широкое использование информационных технологий в области найма рабочей силы зачастую не облегчает, а затрудняет решение этой задачи. Электронная почта многих компаний наводнена предложениями кадровых агентств, письмами и резюме соискателей, что делает невозможной серьезную работу по отбору кандидатов из сотен, а иногда тысяч заявителей. В связи с этим компании обращаются к практике рассмотрения заявок только тех кандидатов, которые имеют рекомендатель среди собственных сотрудников. Многие компании практикуют программы рекомендации кандидатов, суть которых заключается в том, что сотрудники, по рекомендации которых были приняты новые специалисты, получают денежное вознаграждение (Gunn 2004). Предлагая того или иного кандидата, рекомендатель берет на себя ответственность; подыскивая кандидатуру, они в наибольшей степени полагаются на свои контакты среди коллег и друзей, что заведомо ограничивает круг поиска кандидатов социальными сетями, в которых участвуют работники компаний. Таким образом, рекрутирование работников на должностные позиции в рамках так называемого скрытого рынка рабочих мест осуществляется в значительной степени в результате извлечения кадрового потенциала социальных сетей.

Одним из эффективных способов увеличения шансов получения работы соискателем является установление личного контакта между последним и лицом, ответственным за принятие решения о найме. Социальные сети открывают широкие возможности для этого. Через цепочку личных контактов кандидат получает возможность быть лично представленным лицу или лицам, ответственным за набор персонала, и получить положительную характеристику деловых качеств и карьерных устремлений от своего рекомендателя. Даже если компания не располагает вакансиями в данный момент, установленный контакт будет использован для оповещения о вакансии в случае ее возникновения. Еще один вариант установления контакта — активная циркуляция резюме, т. е. хранение резюме кандидата в базе данных компании. Это позволяет соискателю попасть в число наиболее вероятных кандидатов для приглашения на интервью. На практике компании, создающие подобные базы данных, зачастую не проводят открытых конкурсов, экономя средства на рекламе и усилиях по отбору большого количества претендентов.

Американская корпоративная культура рассматривает интервью как обязательное условие отбора кандидатов на должность. Поскольку спрос на вакансии практически всегда избыточен, интервью обычно предшествует тщательный отбор претендентов на основе информации, полученной из их документов и последующих контактов с рекомендателями и прежними работодателями. Приглашение на интервью увеличивает шансы предложения работы. Поскольку на открытом рынке рабочих мест конкурсы на вакантные должности могут составлять от нескольких десятков до нескольких сотен претендентов на место, количество приглашенных на интервью составляет незначительную долю от общего количества соискателей. В этих условиях попадание на интервью становится важным фактором увеличения шансов получения работы. Использование социальных сетей в формах, рассмотренных выше, резко повышает вероятность соискателя быть приглашенным на интервью. Социальные сети имеют значение и как средство получения преференций в процессе конкурсного отбора на должность. Хотя в целом правовая система и корпоративная культура в США не способствуют проявлению откровенного протекционизма и дискриминационного отношения к соискателям рабочих мест, тем не менее, они оставляют место для избирательного предоставления некоторых преференций тем или иным кандидатам на должность. На практике это может проявляться в таких формах, как проведение

конкурсов, при которых формальные критерии отбора кандидатов составлены так, чтобы в наибольшей степени соответствовать качествам имеющегося кандидата и при этом «отсекать» внешних соискателей. Подобные случаи нередко становятся предметом судебных разбирательств, однако доказательство предпочтительного отношения представляет собой большую трудность, и требования истцов далеко не всегда находят поддержку в суде (см.: Moss, Tilly 2001).

Создание нового рабочего места для конкретного соискателя или отложенное решение о найме является еще одним возможным эффектом использования социальных сетей. В результате получения компанией информации о потенциальном кандидате она может прийти к заключению о необходимости создания рабочего места, позволяющего в наибольшей степени использовать деловые качества кандидата в интересах компании. Теоретически такой сценарий возможен и в случае с успешным участием в конкурсном процессе соискателя, не располагающего контактами, связывающими его с лицами, ответственными за принятие решения о найме, однако в этом случае риски работодателя неизмеримо выше.

Неравные возможности социальных сетей

Рассмотренные аспекты использования социальных сетей свидетельствуют об их важности для повышения эффективности стратегии поиска работы. Однако результативность использования социальных сетей, как отмечалось выше, неодинакова не только на уровне отдельных индивидов, но и на уровне социальных общностей. Объяснение этого феномена, по нашему мнению, требует исследования возможностей разных типов социальных сетей, а также структуры социальных сетей различных групп, стратегии которых на рынке труда приводят к различным результатам.

Известно, что сильные и слабые связи различаются способностью соединять людей разного социального статуса. Сильные связи коррелируют с более однородным составом участников социальной сети: профессионально-статусные различия участников таких групп менее выражены по сравнению с различиями между участниками социальных сетей, основанных на слабых связях (Granovetter 1973: 1362). Индивидуальные контакты людей, объединенных сильными связями, неоднократно пересекаются, — участники социальной сети знают знакомых тех, с кем они знакомы. Вследствие этого обмен информацией о рынке труда между участниками такой социальной сети осуществляется по схеме, напоминающей замкнутую цепь; информация дублируется, и каждый участник группы располагает одинаковыми сведениями.

Структура слабых социальных связей иная. Кроме того, что эти связи выходят за пределы отдельных контактных групп и являются менее регулярными, они распространяются не на всех членов каждой из групп, члены которых связаны между собой. Слабые связи охватывают удаленные друг от друга группы и потенциально могут объединять крупные общности людей, многократно превышающие численность групп, основанных на сильных связях. На рынке труда лица, имеющие развитую сеть слабых связей, способны получать информацию, имеющуюся в распоряжении разнообразных групп, не контактирующих друг с другом при обычных условиях. Таким образом, слабые связи по сравнению с сильными связями позволяют получать более разнообразную информацию о рабочих местах, генерировать больший ее объем, поддерживать контакты с более разнообразными группами и обеспечивать больший потенциал расширения социальной сети.

Так как слабые социальные связи чаще соединяют людей, имеющих неодинаковые социальные статусы и занимающих различное положение в системе социальной стратификации, то лица, которые поддерживают социальные связи с индивидами, принадлежащими к более высоким уровням социальной иерархии, в большей степени выигрывают от использования возможностей социальной сети в процессе поиска работы. Кроме слабых связей, простирающихся по вертикали, большое значение имеют горизонтальные связи, т. к. они соединяют людей, принадлежащих к различным социальным кругам и действующим в различных сегментах рынка труда. Использование возможностей горизонтальных связей стимулирует мобильность специалистов между сегментами рынка труда, экономическими секторами и отраслями экономики. Личный успех индивида, использующего социальные сети для улучшения своего положения на рынке труда, будет зависеть (при прочих равных условиях) от структуры его социальных связей. Если эти связи выходят за рамки узкого круга семьи и близких друзей, распространяются на разнообразные сегменты рынка труда и соединяют лиц, расположенных на различных уровнях социальной иерархии, то такая социальная сеть дает индивиду преимущества в конкурентной борьбе за рабочие места с теми лицами, чья социальная сеть ограничена преимущественно сильными связями. Однако, с другой стороны, сильные социальные связи имеют более

обязывающий характер и обычно обеспечивают более энергичную поддержку со стороны участников социальной сети. Поддержка со стороны членов семьи и близких друзей, как правило, более активна, чем поддержка со стороны менее близких знакомых, поэтому индивиды в поисках работы могут с большей уверенностью рассчитывать на сильные связи. Таким образом, эффективность сильных и слабых связей относительно друг друга не является абсолютной. Общая тенденция заключается в том, что сильные связи обычно способны предоставить меньший объем важной информации и контактов, которые ведут к получению работы, однако характер этой поддержки является более активным, устойчивым и эмоционально окрашенным, в то время как слабые связи предоставляют больший объем информации, контактов и возможностей, но уступают в активности поддержки.

Социальные связи, используемые разными социальными группами, неодинаковы, а эффективность связей в конкуренции за рабочие места сильно варьирует. Для объяснения этих различий необходимо рассмотреть структуру социальных сетей групп, представленных на американском рынке труда. Исследования дают основания утверждать, что более квалифицированные и образованные профессиональные группы активнее используют слабые связи, а группы неквалифицированных работников более активно опираются на сильные связи. Менее квалифицированные работники действуют главным образом на вторичном рынке труда, где вероятность потери работы высока, доходы невелики, а периоды занятости работника чередуются с периодами безработицы. Такая нестабильная ситуация побуждает людей развивать тесные связи и отношения взаимопомощи, т. е. способствует укреплению сильных связей и росту зависимости индивидов от них.

Исследования показывают, что в условиях американского общества (впрочем, аналогичные данные были получены и для других стран) сильные связи положительно коррелируют с экономической неустойчивостью и недостаточной социальной защищенностью. Те социальные группы, уровень безработицы среди которых высок, опасность жизни в бедности является реальной, а доступность медицинского обслуживания и социальных пособий ограничена, будут стремиться поддерживать сильные связи и полагаться преимущественно на них. Социологи Дж. Элиот и Р. Симс, исследовавшие роль социальных сетей в процессе поиска работы выходцами из бедных негритянских и латиноамериканских кварталов американских городов, приходят к аналогичным выводам (Elliot, Sims 2001: 341–361). Предпочтительная опора на сильные связи также отличает молодых участников рынка труда. Это обстоятельство обусловлено главным образом тем, что молодые люди не успели создать собственной системы социальных контактов за пределами круга родных и друзей детства. Тем не менее, при сравнении социальных контактов молодежи из малообеспеченных семей и представителей среднего класса, выясняется, что последние имеют более развитую сеть слабых социальных связей. Таким образом, принадлежность к экономически преуспевающему социальному классу способствует более активному вовлечению молодого поколения в сеть слабых социальных связей. Причины этого будут рассмотрены ниже.

Экономически и социально уязвимые слои общества включают в себя не только этнические меньшинства и малообеспеченных американцев, но также иммигрантов, которые лишены многих социальных контактов и опираются преимущественно на сильные семейные и земляческие связи. Однако если иммигранты ограничены в использовании слабых социальных связей главным образом потому, что имеют дефицит социальных контактов в новой стране проживания, то другие социальные группы (в частности малообеспеченные и люди с низким уровнем образования) в недостаточной мере используют имеющиеся в их распоряжении слабые социальные связи.

Существует несколько объяснений причин недоиспользования возможностей слабых социальных связей указанными социальными группами. Согласно некоторым исследованиям, слабые связи не обеспечивают достаточно активной поддержки в ситуации крайней экономической уязвимости, когда требуется личная мотивация, чтобы делиться с окружающими ограниченными ресурсами, будь то деньги, материальные средства, социальный опыт или информация. Кроме того, слабые социальные связи с трудом формируются в сегрегированном обществе, где существуют значительные социальные и культурные барьеры между социальными слоями, этническими группами и профессиональными группами. Так, компактное размещение этнических меньшинств в пределах «внутренних городов» (inner cities) некоторых американских мегаполисов приводит к формированию этнических анклавов со специфической экономикой, структурой занятости и культурной идентичностью. В результате социальные связи участников таких сообществ редко выходят за границы локальных этнических общин. Вместо этого

укрепляются сильные связи, образуя изолированные социальные кластеры, состоящие из членов семьи и близких друзей. Различные кластеры слабо контактируют между собой, а на рынке труда кооперация между представителями разных кластеров маловероятна. В условиях сегментированного рынка труда и агрегирования населения по этническому принципу происходит непропорционально высокая концентрация представителей этнических меньшинств в отдельных секторах экономики и на определенных профессионально-должностных позициях. В результате еще больше ограничиваются возможности развития социальных контактов представителей таких групп за пределами своих этнических и социально-профессиональных общностей, что затрудняет получение информации об имеющихся возможностях на других сегментах рынка труда. И наоборот, дисперсное расселение представителей разных этнических групп стимулирует развитие более разнообразных социальных контактов, в том числе слабых социальных связей, с представителями других этнических, социальных и религиозных общностей (Lee 2002; Logan, Alba, Zhang 2002).

Еще одна причина недоиспользования слабых социальных связей может заключаться в том, что их создание и поддержание нередко требует материальных затрат, значительных усилий и специальных навыков, но, в отличие от сильных связей, они могут не приносить немедленной и очевидной выгоды. Слабые социальные связи, такие, как контакты с членами местных общественных объединений, волонтерских организаций, бывшими однокашниками, преподавателями, коллегами по прошлой работе, могут не давать непосредственной выгоды, если повседневная жизнь человека не связана с указанными группами. В условиях, когда контакты с группами, подобными названным, не могут решить повседневных проблем индивида, высока вероятность того, что он будет отдавать предпочтение тем связям, которые жизненно необходимы для решения его насущных проблем. Со временем это может привести к утрате многих слабых связей индивида или, по крайней мере, к снижению возможностей их использования в дальнейшем.

Таким образом, причины недоиспользования слабых социальных связей разнообразны, однако, в конечном итоге, это ведет к ухудшению возможностей индивидов из социально уязвимых групп на рынке труда. Марк Грановеттер дал следующее описание этого феномена: «структура современного общества такова, что некоторые люди находят более выгодным поддерживать сильные связи... и эти люди с большей вероятностью являются молодыми, менее образованными и темнокожими» (Granovetter 1983: 312–313). В свою очередь, сильные социальные связи, приверженность которым столь велика в экономически уязвимых группах, в большинстве случаев не могут обеспечить представителям этих групп восходящую трудовую и социальную мобильность.

В отличие от рассмотренных групп населения, представители более высокостатусных групп общества активнее и успешнее используют слабые социальные связи для достижения своих целей на рынке труда. Известные к настоящему времени исследования американских социологов устанавливают эмпирический факт, согласно которому представители среднего класса и высокостатусных социальных групп общества имеют большее количество слабых связей по сравнению с представителями социальных низов и групп с низкими доходами (Bernabé 2003; Chapple 2002; Elliot, Sims 2002; Smith 2003). Вместе с тем вопрос о том, почему это происходит и чем обусловлена более высокая эффективность использования слабых социальных связей представителями социально благополучных групп, не решен однозначно и требует дальнейшего исследования. Представляется, что объяснению этого феномена может способствовать анализ моделей конструирования социальных контактов, принятых в так называемом «среднем классе» американского общества. Хотя понятие «средний класс» чрезвычайно размыто и его широкое повседневное использование способствовало вытеснению этого термина из научного тезауруса, тем не менее, устойчивые ассоциации, вызываемые этим термином, позволяют определить существенные черты данного общественного слоя. Для целей нашей работы важно, что принадлежность к среднему классу определяется на основе таких признаков, как профессиональная позиция, уровень образования, доход, социальная обеспеченность. По нашему мнению, следующие признаки можно рассматривать как важные для определения принадлежности индивидов к среднему классу американского общества:

- уровень образования в объеме от первой профессиональной степени (associate degree после окончания двухгодичного колледжа) и бакалавриата до магистратуры и докторантуры;
- занимаемая должность соответствует одной из «беловоротничковых» позиций, включая позиции менеджеров и специалистов, не являющихся наемными работниками;

— диапазон дохода индивидов располагается в пределах доходов третьей и четвертой двадцатипроцентных долей, выделяемых при сегментировании населения на пять равных по численности групп, располагаемых по возрастанию уровня доходов.

Настоящая работа не ставит собой задачи всестороннего определения социальных и экономических параметров категории «средний класс» и его доли на рынке труда. Для нас представляется важным, что именно лица, имеющие высшее образование, занимающие должности управленцев или специалистов и имеющие доходы, превышающие средний уровень, добиваются наибольших результатов в построении слабых социальных связей и использовании их на рынке труда. Наш основной аргумент заключается в том, что условия жизнедеятельности и интересы лиц, принадлежащих к «среднему классу», располагают к созданию определенных социальных связей, а именно — конструированию предпочтительно слабых социальных связей.

Образ жизни и осмысление своих интересов в рамках так называемых «ценностей среднего класса» предполагает рациональное отношение индивида к своим жизненным целям и отношениям с окружающими. Умение создавать и развивать социальные контакты с большим количеством разнообразных людей не только рассматривается как признак социальной зрелости индивида: оно формируется системой воспитания, образования, профессионального становления человека, является обязательным атрибутом корпоративной культуры, влияющим на все аспекты карьеры человека — от найма и продвижения по службе до взаимоотношений с коллегами и клиентами. Уже в период ранней социализации детей в семьях, принадлежащих к среднему классу, наблюдается тенденция приобщать детей к разнообразным формам социальной деятельности со сверстниками и взрослыми, не являющимися членами семьи. Дети и подростки из семей среднего класса вовлечены во множество видов социального общения в рамках организаций и институтов, деятельность которых требует от них умения культивировать социальные контакты со сверстниками. «Родители из среднего класса... записывают детей в различные объединения организованной активности по возрасту, которые... возлагают большую работу на родителей, в особенности на матерей» (Lareau 2002: 747). Подростки привыкают управлять своей социальной жизнью, проводя большую часть времени со сверстниками в условиях организованного социального взаимодействия, создавая собственную систему социальных контактов. Среднее количество видов социальной деятельности, приходящееся на детей из семей среднего класса, значительно превышает количество видов форм организованного досуга детей из малообеспеченных слоев.

Ко времени окончания школы подростки из семей среднего класса располагают обширной сетью социальных контактов, включающей знакомых и друзей по школе, занятиям спортом, волонтерской деятельности, участию в деятельности молодежных творческих и образовательных групп, объединений по месту жительства (community groups), религиозных общин. Навыки создания социальных сетей получают дальнейшее развитие в процессе обучения в колледже или университете. Организация процесса получения образования и университетская культура делают умение ассоциироваться и поддерживать социальные контакты с разнообразными людьми важным фактором достижения успеха в колледже. На это ориентирует традиция выполнения групповых студенческих проектов, предполагающих способность участников устанавливать конструктивные связи с незнакомыми людьми и быть «членом команды». Этому способствует также повсеместная практика получения рекомендательных писем при подаче заявлений на получение стипендий и грантов, поступление в аспирантуру, при обращении за работой. Кроме того, следует учесть, что американская культура стимулирует самостоятельность выпускников школ, решительным шагом к которой становится поступление в вуз за пределами родного штата или города и самостоятельное обеспечение своих материальных нужд в период студенчества, — это самый распространенный сценарий самоопределения среди тех, кто становится студентами высших учебных заведений. Можно утверждать, что окончание колледжа или университета еще больше укрепляет важность слабых социальных сетей в жизни человека вообще, и в частности — определяет то, какие контакты и стратегии доступны ему в процессе поиска работы. Масштаб сети слабых социальных связей и их роль как средства получения работы и обеспечения служебного роста возрастают по мере накопления индивидом опыта трудовой деятельности. Сильные социальные связи также имеют значение в конкурентной борьбе на рынке труда, однако их роль снижается относительно роли слабых связей, которые обеспечивают все большие возможности по мере увеличения масштабов созданной индивидом сети социальных контактов.

Таким образом, представители «среднего класса» в процессе обучения, воспитания и трудовой деятельности не только учатся создавать и развивать сеть социальных контактов, но и убеждаются

в эффективности использования слабых социальных связей как средства обеспечения конкурентных преимуществ на рынке труда. Действуя в условиях, когда конкуренция является принципом экономических, и не только экономических отношений, а игра по правилам рассматривается как средство достижения успеха, индивиды склонны рассматривать свои социальные сети в качестве ресурса, который может и должен быть использован в конкурентной борьбе за рабочие места. При этом обращение к слабым социальным связям выглядит предпочтительным по сравнению с использованием родственных связей, т. к. это не представляет опасности для деловой репутации и обеспечивает более многочисленные и разнообразные возможности на рынке труда.

В отличие от положения «среднего класса», положение малообеспеченных групп населения, социальных и этнических меньшинств таково, что они менее склонны к созданию слабых социальных связей и в большей степени полагаются на сильные связи с родственниками и друзьями. Сеть сильных связей позволяет малообеспеченным группам и социальным меньшинствам активнее справляться с повседневными вызовами и трудностями за счет взаимовыручки и активной поддержки со стороны членов семьи и близких друзей. Вместе с тем, опора преимущественно на сильные связи не позволяет представителям этих слоев населения наладить широкую сеть контактов за пределами своих групп, что снижает их возможности получать и использовать в конкурентной борьбе за рабочие места информацию, ресурсы и возможности, имеющиеся в распоряжении других групп. Предпочтение сильных социальных контактов слабым ограничивает социальный опыт, который может быть передан старшими поколениями младшим, ограничивает мотивацию к развитию навыков создания социальных сетей. При сохранении в обществе барьеров между различными секторами сегментированного рынка труда эти обстоятельства снижают общую конкурентоспособность на нем представителей малообеспеченных групп населения, а также социальных и этнических меньшинств.

Заключение

Конкуренция за рабочие места не является простым соревнованием талантов и знаний. Этот процесс укоренен в социальных структурах и отношениях, придающих ему характер сложного социального взаимодействия индивидов и социальных сетей, участниками которых они выступают. Анализ социальных сетей позволяет увидеть, какую роль выполняют социальные связи в процессе получения информации о рабочих местах, при установлении контактов с работодателями и прохождении отбора на должности. Как показывает пример американского общества, социальные сети — это не только личный ресурс индивида, но и социальный капитал групп и общностей, который может быть эффективно инвестирован в экономическую сферу. Использование социальных сетей может иметь разные последствия для индивидов и групп в зависимости от характера и структуры их социальных связей: они могут служить как средством преодоления экономической и социальной уязвимости, так и усиливать ее, создавая устойчивые социальные сети бедности и отчуждения. Уникальность слабых связей заключается в том, что они позволяют более эффективно преодолевать статусные и социальные барьеры и выступать в роли средств восходящей социальной мобильности. Вместе с тем, следование той или иной стратегии поведения на рынке труда является не только результатом субъективного выбора индивидов, но также определяется характером доступных им социальных связей, что, в конечном счете, позволяет им использовать статусные и классовые преимущества в конкурентной борьбе за рабочие места.

Литература

- Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // *Общественные науки и современность*. 2001. № 3. С. 122–139.
- Bernabé A.M. The impact of the Worker: How Social Capital and Human Capital Influence the Job Tenure of Formerly Undocumented Mexican Immigrants // *Sociological Inquiry*. 2003. Vol. 73. Issue 1. February.
- Bourdieu P. The forms of capital // *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* / Ed. by J.G. Richardson. N.Y.: Greenwood Press, 1986. P. 241–258.
- Braddock J.H. II, McPartland J.M. How minorities continue to be excluded from equal employment opportunities: Research on labor market and institutional barriers // *Journal of Social Issues*. 1987. Vol. 43. No 1. Pp. 5–39.
- Campbell K., Rosenfeld R. Job search and job mobility: Sex and race differences // *Research in the Sociology of Work*. 1985. No. 3 Pp. 147–174.

- Chapple K. I Name It and I Claim It — In the Name of Jesus, This Job is Mine: Job Search Network and Careers for Low-Income Women // *Economic Development Quarterly*. 2002. Vol. 16. No 4. November. Pp. 294–294.
- Elliot J.R., Sims R. Ghettos and Barriers: The Impact of Neighborhood Poverty and Race on Job Matching among Blacks and Latinos // *Social Problems*. 2001. Vol. 48. No. 3. August. Pp. 341–361.
- Granovetter M. Getting a job: A study of contacts and careers. 2nd ed. Chicago: University of Chicago Press, 1995.
- Granovetter M. The Strength of Weak Ties // *American Journal of Sociology*. 1973. Vol. 78. No 6. Pp. 1360–1380.
- Granovetter M. The Strength of Weak Ties: Network Theory Revisited // *Social Theory*. 1983. Vol. 1.
- Gunn E.P. Why Networking Is Still The Best Way to Job Hunt // *Career Journal.com of Wall Street Journal*. <http://www.careerjournal.com/jobhunting/networking/2004>.
- Lareau A. Invisible Inequality: Social Class and Childrearing in Black Families and White Families // *American Sociological Review*. 2002. Vol. 67. No 5. October.
- Lee J. From Civil Relations to Racial Conflict: Merchant-Customer Interactions in Urban America // *American Sociological Review*. 2002. Vol. 67. No 1. February. Pp. 84–91.
- Light I., Karageorgis S. The Ethnic Economy // *The Handbook of Economic Sociology* / Ed. by N.J. Smelser, R. Swedberg. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1994. Pp. 649–650.
- Lin N. Social Network and Status Attainment // *Annual Review of Sociology*. 1999. Vol. 25. Pp. 467–487.
- Lin N., Ensel W.M., Vaughn J. Social Resources and Strength of Ties // *American Sociological Review*. 1981. Vol. 46. P. 393–405.
- Logan J.R., Alba R.D., Zhang W. Immigrant Enclaves and Ethnic Communities in New York and Los Angeles // *American Sociological Review*. 2002. Vol. 67. No 2. April. Pp. 299–322.
- Mid-Career Hiring in the Federal Government: A Strategy for Change. A Report by the Partnership for Public Service. Washington, February 22. 2002. Pp. 1–15.
- Moss P.I., Tilly C. Stories employers tell: Race, skill, and hiring in America. New York: Russell Sage Foundation, 2001.
- Reingold D.A. Social Networks and the Employment Problem of the Urban Poor // *Urban Studies*. 1999. Vol. 36. No. 11. Pp. 1907–1932.
- Smith S.S. Exploring the Efficacy of African-Americans; Job Referral Networks: A Study of the Obligations of Exchange Around Job Information and Influence // *Ethnic and Racial Studies*. 2003. Vol. 26. No. 6. Pp. 1029–1045.