

DOI: 10.26653/1561-7785-2018-21-4-11

## РОЛЬ ДРУЖЕСКИХ СОЦИАЛЬНЫХ СВЯЗЕЙ В АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Креховец Е.В.

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»  
в Нижнем Новгороде  
(603155, г. Нижний Новгород, Б. Печерская 25/12)

E-mail: ekrehovets@hse.ru

**Аннотация:** в статье приведены результаты исследования роли дружеских социальных связей выпускников и учащихся вузов в процессе трудоустройства и адаптации на рынке труда. Для эмпирического анализа использованы результаты всероссийского мониторинга RLMS-HSE (N = 988, 2012-2016 гг.). Трудоустройство через друзей и знакомых является распространенной практикой для молодых специалистов — более 40% респондентов нашли работу таким способом. При этом использование социальных связей в большей степени характерно для мужчин, чем для женщин. Чем старше респонденты, тем чаще они трудоустраиваются через дружеские социальные связи. Трудоустройство через друзей и знакомых в большей степени преобладает в городах и отраслях, связанных с коммерческой деятельностью. Трудоустройство с помощью дружеских социальных связей не оказывает влияния на объективные показатели положения работника на рынке труда: заработную плату и условия труда (официальное трудоустройство, продолжительность рабочей недели и пр.). Однако результаты исследования показали, что респонденты, получившие работу с помощью друзей и знакомых, чувствуют себя менее удовлетворенными работой, условиями труда, и возможностями профессионального роста. Отмечается, что многие молодые специалисты обеспокоены проблемой потери работы: более половины респондентов не уверены, что сохранят свое рабочее место. При этом сотрудники, получившие работу с помощью друзей и знакомых в большей степени обеспокоены возможностью потерять работу. Таким образом, трудоустройство через социальные связи негативно влияет на субъективные показатели адаптации выпускников на рынке труда.

**Ключевые слова:** выпускники, рынок труда, социальные связи, трудоустройство, удовлетворенность работой.

**В**ыпускники вузов представляют собой особую социальную группу на рынке труда: они одновременно обладают значительными запасами знаний, но не имеют достаточного профессионального опыта. Это делает их, с одной стороны, важной частью трудовых ресурсов и потенциала экономики, а с другой — особо уязвимой группой работников, в отношении которых может возникать дискриминация со стороны работодателей.

Переход от учебы к работе, то есть процесс адаптации на рынке труда, является важным жизненным этапом молодого человека, ведь именно он в значительной мере определяет его дальнейшее профессиональное и социальное развитие. Сложности адаптации на рынке труда связаны как с индивидуальными характеристиками работника, так и с институциональными особенностями рынка труда. Среди факторов значимое влияние оказывают пол, место проживания, уровень образования индивида [1; 2]. Кроме того, совмещение работы и учебы значительно улучшает адаптацию на рынке труда для большинства выпускников вузов [3]. Институциональные проблемы адаптации молодых специалистов связаны главным образом с неэффективностью взаимодействия рынка труда и системы высшего образования [4; 5].

Трудоустройство является приоритетной задачей для большинства выпускников, поэтому они используют все имеющиеся в их распоряжении ресурсы для ее решения. Один из таких ресурсов — социальный капитал соискателя, выраженный в виде социальных связей [6]. Социальные

связи формируются на различных уровнях (с родственниками, друзьями, коллегами), различаются по периодичности (постоянные и редкие связи) и по статусу (формальные и неформальные) [7. С. 52]. В процессе трудоустройства соискатели часто обращаются за помощью к друзьям, родственникам, знакомым, т.е. используют свои социальные связи при поиске вакансий [8].

Социальные связи на рынке труда, как отмечают зарубежные исследователи, становятся важным источником распространения информации, ускоряют процесс трудоустройства и способствуют сокращению безработицы. Они не только являются эффективным каналом поиска работы, но и влияют на дальнейшее положение работника на рынке труда, в частности, на его заработную плату и карьерный рост [9]. На отечественном современном рынке труда также отмечается важность социальных связей как эффективного инструмента трудоустройства, при этом особенно популярен данный способ поиска работы среди молодых соискателей [10; 11; 12].

В статье приведен эмпирический анализ роли дружеских социальных связей в процессе адаптации выпускников вузов на рынке труда. Работа основана на данных мониторинга социально-экономического положения и состояния здоровья населения Российской Федерации (RLMS-HSE)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-

Мониторинг проводится ежегодно в виде общенациональных статистических репрезентативных опросов населения. В настоящем исследовании использована база данных, сформированная по информации за последние пять лет наблюдений (2012-2016 гг.). Выборка состоит из респондентов в возрасте от 18 до 30 лет, которые на вопрос «Учились ли Вы или учитесь в институте, университете, академии?» ответили положительно и указали в качестве основного занятия работу. В результате в выборке — 75% респондентов с окончанным высшим образованием и 25% студентов вузов, совмещающих работу и учебу.

Рассмотрим основные способы трудоустройства выпускников и студентов. Респондентам был задан вопрос «Как Вы нашли Вашу основную работу». Распределение ответов представлено на гистограмме (рис. 1). Трудоустройство через друзей или знакомых более характерно для мужчин; в среднем так устраиваются на работу около 44% респондентов, тогда как для женщин этот показатель составляет 36%. Также с возрастом характерно увеличение доли трудоустройств через социальные связи. И для мужчин, и для женщин поиск работы через друзей в старшем возрасте на 13-14 п.п. выше, чем в возрасте 18-21 год (табл. 1).

В табл. 2 представлено распределение респондентов по способу трудоустройства, месту и региону проживания. Для всех регионов — феде-

ральных округов трудоустройство через друзей или знакомых — весьма распространенная практика, данный способ используют от 36% до 50% выпускников, проживающих в городах. Что касается сельских жителей, то здесь наблюдается значительный разброс по регионам. В частности, только 16,7% сельских выпускников вузов в Дальневосточном ФО трудоустраиваются через друзей и знакомых, в то время как в Северо-Западном ФО их доля достигает 64,7%. В среднем трудоустраиваются через друзей или знакомых около 44% респондентов из городов и 38% — сел.

Рассмотрим, существует ли взаимосвязь между способом трудоустройства и экономической отраслью (рис. 2). Для анализа выбраны десять наиболее популярных отраслей экономики. Основным способом трудоустройства выпускников и студентов, совмещающих работу и учебу, является обращение к друзьям или знакомым. Около 40% опрошенных нашли работу через друзей или знакомых, т.е. использовали социальные связи в процессе трудоустройства. Самым непопулярным способом трудоустройства среди молодежи является обращение в службы занятости.

Определив важность дружеских социальных связей в этом процессе, рассмотрим существуют ли какие-либо социально-демографические факторы, влияющие на трудоустройство через друзей. Трудоустройство такого типа характерно не для всех отраслей экономики. Так, в отраслях, связанных в большей степени с государственной службой и бюджетными организациями, дружеские связи для поиска работы используются значительно реже, чем в отраслях, связан-

---

исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>).

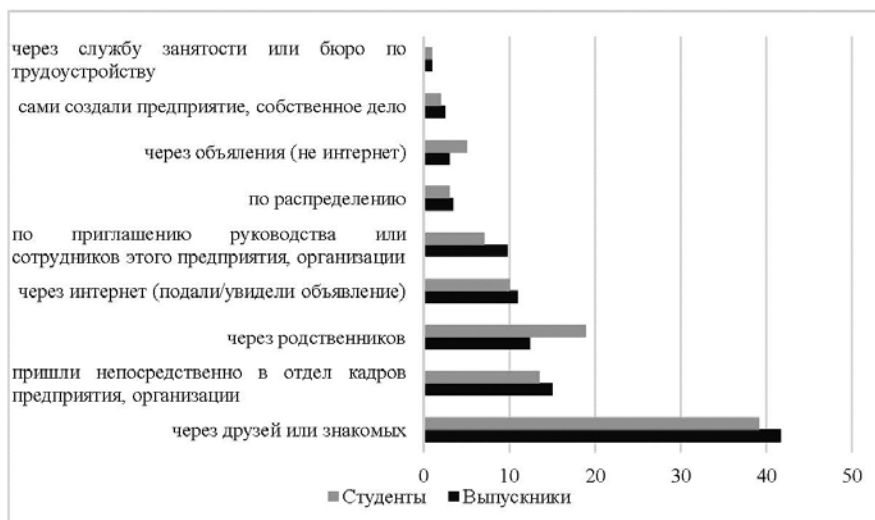
ных с деятельностью коммерческих компаний.

Лидером по трудоустройству через друзей или знакомых является «Строительство», где таким способ нашли работу более 60% выпускников и работающих студентов. Меньше всего работников, трудоустроенных через знакомых, в сфере образования (17,6%).

Объективными показателями адаптации и положения работника на рынке труда выступают уровень за-

работной платы и условия труда. Кроме того, в рамках Мониторинга респондентам задавался ряд вопросов относительно их удовлетворенности работой и степени уверенности в работе, которые являются субъективными показателями адаптации на рынке труда.

На рис. 3 представлено распределение работников, трудоустроившихся с помощью социальных связей и без них по среднемесячной заработной плате за последний год.



Источник: построено автором по данным RLMS-HSE.

Рис. 1. Способы трудоустройства респондентов, %.

Fig.1. Respondents' ways of finding job, %

Таблица 1.

Распределение респондентов по полу, возрасту и способу трудоустройства, %

Table 1

Respondents' distribution by gender, age and way of finding job, %

Возраст, лет	Мужчины		Женщины	
	Трудоустроились через друзей или знакомых	Трудоустроились другим способом	Трудоустроились через друзей или знакомых	Трудоустроились другим способом
18-21	36,8	63,2	29,6	70,4
22-25	46,3	53,7	37,2	62,8
26-30	49,5	50,5	43,4	56,6
В среднем для трех групп	44,1	55,9	36,7	63,3

Источник: построено автором по данным RLMS-HSE.

Таблица 2

**Распределение респондентов по типу населенного пункта,  
региону и способу трудоустройства, %**

Table 2

Respondents' distribution by type of settlement, region and way of finding job, %

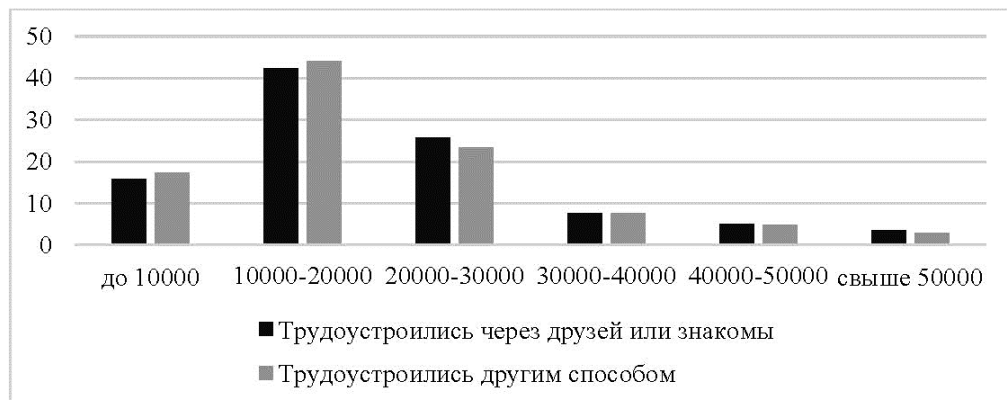
Регион	Город		Село	
	Трудоустроились через друзей или знакомых	Трудоустроились другим способом	Трудоустроились через друзей или знакомых	Трудоустроились другим способом
ЦФО	44,3	55,7	47,2	52,8
СЗФО	41,5	58,5	64,7	35,3
ЮФО	47,2	52,8	37,8	62,2
СКФО	45,5	54,5	50,0	50,0
ПФО	44,3	55,7	30,8	69,2
УФО	36,4	63,6	35,3	64,7
СФО	42,4	57,6	21,4	78,6
ДФО	50,0	50,0	16,7	83,3
В среднем	44,0	56,0	38,0	62,0

Источник: расчёт автора по данным RLMS-HSE.



Источник: рассчитано автором по данным RLMS-HSE.

**Рис. 2. Распределение респондентов по отраслям и способу трудоустройства, %**  
Fig. 2. Respondents' distribution by economy branches and ways of finding work, %



Источник: рассчитано автором по данным RLMS-HSE.

**Рис. 3. Распределение респондентов с разным способом трудоустройства по среднемесячной заработной плате, %**

Fig. 3. Respondents' distribution by average monthly wages and ways of finding job, %

Заработная плата не зависит от способа трудоустройства. Как для работников, устроившихся через знакомых и друзей, так и для, получивших работу другими способами, средняя заработная плата практически одинакова. Для более чем у 40% работников средняя зарплата составляет от 10 до 20 тыс. рублей. При этом ее вариация в зависимости от способа трудоустройства составляет не более 2%. Средняя заработная плата трудоустроившихся через социальные связи — 22860 руб. и незначительно превышает аналогичный показатель для трудоустроившихся другим способом (21540 руб.).

Для анализа взаимосвязи заработной платы и способа трудоустройства был проведен многофакторный регрессионный анализ. Проанализирована модель, где в качестве зависимой переменной выступала заработная плата, детерминантами — пол, возраст, способ трудоустройства, количество рабочих часов в неделю, тип трудоустройства, уровень про-

фессионального мастерства, тип населенного пункта.

В качестве контролирующей переменной использовался регион проживания. Дополнительно были рассмотрены три спецификации модели в зависимости от отрасли: промышленность, государственная служба и бюджетные организации, коммерческая деятельность.

Результаты эконометрической оценки приведены в табл. 3.

Согласно полученным оценкам, способ трудоустройства не оказывает влияния на заработную плату. Для всех спецификаций модели коэффициент перед переменной способ трудоустройства является статистически незначимым.

Наибольшее влияние на заработную плату оказывает пол работника. В целом мужчинам платят на 7764,8 рублей больше, чем женщинам. Наибольшее влияние наблюдается для отраслей, связанных с коммерческой деятельностью.

Таблица 3

## Оценка факторов, влияющих на заработную плату

Table 3

Estimation of factors affecting wages

Переменная	Для всех отраслей	Для промышленности	Для гос. службы и бюджетных организаций	Для коммерческой деятельности
Возраст	809,3*** (156,1)	1065,9** (382,9)	686,6** (234,9)	789,6** (251,7)
Пол	7764,8*** (858,4)	6963,6** (2095,5)	6807,7*** (1278,9)	8105,2*** (1484,9)
Способ трудоустройства	869,6 (861,6)	-1036,2 (2039,8)	1400,8 (1292,1)	198,2 (1482,2)
Рабочие часы	-139,5 (855,2)	-4858,9*** (2096,1)	3665,7** (1220,1)	-1228,9 (1470,8)
Официальное трудоустройство	1934,1 (2075,1)	4398,8 (7272,4)	-5059,7 (4667,9)	2661,6 (2972,3)
Уровень мастерства	1030,6*** (238,7)	1695,9** (555,6)	616,6* (351,6)	1305,1** (413,5)
Тип населенного пункта	3132,6** (1183,7)	224,1 (2959,0)	3652,3* (1621,9)	3143,3 (2184,7)
Регион	-1322,6*** (181,5)	-1680,8*** (464,6)	1212,8*** (256,2)	-1404,1*** (315,1)
Число наблюдений	959	154	296	408

Замечания: в скобках указано стандартное отклонение.

Уровень значимости: 0.01 — \*\*\*; 0.05 — \*\*; 0.1 — \*

Источник: рассчитано автором по данным RLMS-HSE.

Возраст работника также влияет на уровень его заработной платы, с увеличением возраста на 1 год заработная плата растет в среднем на 809,3 рубля. Наибольшее влияние наблюдается в промышленных отраслях. Интересно отметить, что заработная плата в городах на 3132,6 руб. выше, чем в селах при прочих равных условиях. Однако статистически значимое влияние типа населенного пункта отмечается только в отраслях государственной службы.

Кроме того, наблюдается статистически значимое для всех спецификаций модели влияние профессионального мастерства на заработную плату. Чем выше работник оценивает свой профессиональный уровень, тем более высокую заработную плату он

получает. Рост оценки профессионального мастерства на единицу увеличивает заработную плату на 1030,6 руб. для всех отраслей и на 1695,9 руб. для работников промышленного производства.

В отраслях промышленности и государственной службы статистически значимым оказался фактор количества рабочих часов. Причем в промышленности нарушение нормальной продолжительности рабочей недели приводит к сокращению заработной платы, а в сфере государственной службы, наоборот — к росту. Фактор официального трудоустройства оказался незначимым. Наличие или отсутствие трудового договора никак не влияет на заработную плату работника.

В табл. 4 представлен блок вопросов об условиях труда работников с разными способами трудоустройства. Можно отметить, что различия в условиях труда в зависимости от способа трудоустройства очень слабо выражены. Для обеих групп работников характерно трудоустраиваться официально, с заключением трудового договора. Однако доля трудоустроенных неофициально в случае

поиска работы через друзей на 3% выше. Продолжительность рабочей недели не связана со способом трудоустройства. Стоит отметить, что практически для половины работников характерна нестандартная продолжительность рабочей недели. Задолженности по заработной плате также не зависят от того через какие каналы был трудоустроен сотрудник.

Таблица 4.

**Распределение ответов респондентов с разным способом трудоустройства на вопросы об условиях труда, %**

Table 4.

Distribution of answers of respondents' with a different ways of finding job to questions about working conditions, %

Ответы	Трудоустройство через друзей или знакомых	Трудоустройство другим способом
<i>Работаете ли Вы официально по трудовому договору?</i>		
Да	92,8	96,0
Нет	7,2	4,0
<i>Ваша рабочая неделя составляет 40 часов?</i>		
Да	53,6	51,0
Нет	46,4	49,0
<i>В настоящее время Ваше предприятие осталось должно Вам какие-то деньги, которые по разным причинам не выплатило вовремя?</i>		
Да	3,9	4,1
Нет	96,1	95,9
<i>В течение последних 12 месяцев Вам уменьшали зарплату или сокращали часы работы не по Вашему желанию?</i>		
Да	5,3	3,5
Нет	94,7	96,5
<i>В течение последних 12 месяцев Вас отправляла администрация в вынужденный неоплачиваемый отпуск?</i>		
Да	0,9	1,2
Нет	99,1	98,8
<i>В течение последних 12 месяцев Вы были в оплачиваемом отпуске?</i>		
Да	58,5	64,1
Нет	41,1	33,9

Источник: рассчитано автором по данным RLMS-HSE.

Доля работников, перед которым у предприятия есть задолженность, составляет 4% для обеих групп. В течение года 5,3% трудоустроенных через друзей и знакомых сокращали

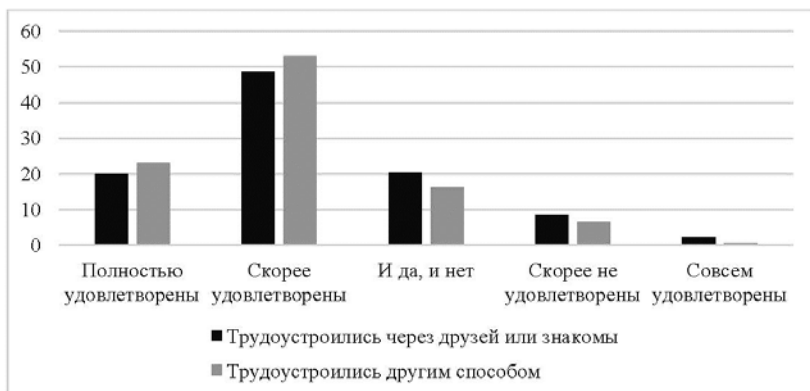
заработную плату или часы работы, в то время как для работников, нашедших работу другим способом, данный показатель составляет 3,5%. Около 1% работников были отправ-



лены в неоплачиваемый отпуск в течение года, но статистического влияния со стороны способа трудоустройства на этот показатель не наблюдается.

Интересно, что среди трудоустроенных через социальные связи доля работников, побывавших в отпуске в течение года на 5,6% меньше, чем

среди работников, трудоустроенных другим способом. Далее установим, зависят ли субъективные показатели адаптации работников на рынке труда от способа трудоустройства. На рис. 4 представлена степень удовлетворенности работой в группах, трудоустроенных через социальные связи и другими способами.



Источник: рассчитано автором по данным RLMS-HSE.

Рис. 4. Распределение респондентов с разными способами трудоустройства по степени удовлетворенности работой, %

Fig. 4. Distribution of respondents with different ways of finding job by degree of job satisfaction, %

Можно отметить, что распределение работников по степени удовлетворенности работой в анализируемых группах имеет идентичную структуру. Большинство респондентов удовлетворены своей работой. Среди выпускников, получивших работу через друзей и знакомых 20% полностью удовлетворены работой и 48,5% — скорее удовлетворены. Для второй группы выпускников данные показатели соответственно равны 23 и 53%. Трудоустроенные не через социальные связи в большей степени удовлетворены своей работой, чем трудоустроенные с помощью друзей.

Для того, чтобы выявить степень влияния трудоустройства через со-

циальные связи на удовлетворенность работой был проведен многофакторный регрессионный анализ. В уравнении регрессии зависимой переменной является удовлетворенность работой, детерминанты: социально-демографические характеристики индивидов и характеристики условий труда.

Зависимая переменная принимает значения от 1 до 5, где 1 — полностью удовлетворен, 5 — совсем не удовлетворен.

Дополнительно были оценены удовлетворенность условиями труда и возможностью профессионального роста. Результаты представлены в табл. 5.

Оценка факторов, влияющих на удовлетворенность работой

Таблица 5

Table 5

Estimation of factors affecting job satisfaction			
Переменные	Удовлетворенность работой в целом	Удовлетворенность условиями труда	Удовлетворенность возможностями профессионального роста
Возраст	0,012 (0,001)	0,017 (0,011)	0,009 (0,013)
Пол	0,142* (0,058)	0,212** (0,062)	0,065 (0,076)
Рабочие часы	-0,083 (0,055)	-0,225*** (0,059)	-0,102 (0,073)
Официальное трудоустройство	-0,323* (0,131)	-0,489*** (0,139)	-0,842*** (0,171)
Зарплата	-0,010*** (0,002)	-0,112*** (0,002)	-0,019*** (0,003)
Способ трудоустройства	0,145* (0,056)	0,165** (0,060)	0,231** (0,073)
Регион	0,027* (0,012)	0,013 (0,013)	0,011 (0,057)
Число наблюдений	988	990	980

Замечания: В скобках указано стандартное отклонение.

Уровень значимости: 0.01 — \*\*\*; 0.05 — \*\*; 0.1 — \*

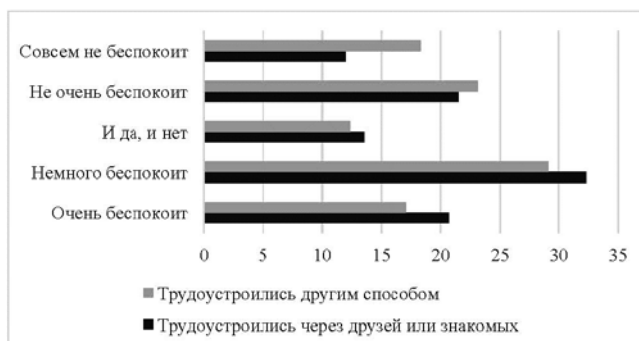
Источник: рассчитано автором по данным RLMS-HSE.

Оценка коэффициентов уравнения регрессии позволяет сделать вывод о статистически значимой взаимосвязи способа трудоустройства и удовлетворенностью работой выпускников. Переменная «способ трудоустройства» оказалась значимой во всех моделях и имеет отрицательное обратное влияние. Наибольшее влияние способ трудоустройства оказывает на удовлетворенность возможностями профессионального роста: для трудоустроенных через социальные связи удовлетворенность снижается на 0,23 пункта при прочих равных условиях.

Значимое положительное влияние на удовлетворенность работой, условиями труда и возможностями

карьерного роста оказывают заработная плата и оформление трудового договора. Для удовлетворенности условиями труда имеет значение и количество рабочих часов: изменение часов рабочей недели уменьшает удовлетворенность условиями труда. Следует также отметить, что женщины больше удовлетворены условиями труда и работой в целом, в то время как удовлетворенность возможностями карьерного роста не зависят от пола работника.

Далее было проанализировано, насколько выпускники обеспокоены возможностью потерять работу и существует ли какая-либо связь между уверенностью в сохранении работы и способом трудоустройства (рис. 5).



Источник: рассчитано автором по данным RLMS-HSE.

Рис. 5. Распределение ответов респондентов на вопрос о возможности потери работы, %

Fig. 5. Distribution of respondents' answers to the question about the possibility of losing job, %

Среди выпускников, трудоустроенных через знакомых и друзей, наблюдается достаточно высокий уровень беспокойства относительно возможности потерять работу (53%). При этом каждый пятый отметил, что очень сильно обеспокоен. В группе работников, получивших работу не через друзей или знакомых обеспокоенность возможной потерей работы на 7 п.п. ниже (46%).

\*\*\*

Для выпускников и работающих студентов трудоустройство через друзей и знакомых является широко распространенной практикой, в большей степени характерной для мужчин, чем для женщин, более распространенной в городах, чем в иных населенных пунктах, а также в отраслях, связанных с коммерческой деятельностью. Трудоустройство через социальные связи не приводит к дискриминации молодых специалистов со стороны работодателей, не оказывает значительного влияния на заработную плату работников, не приводит к таким нарушениям трудового законодательства, как отказ работ-

нику в официальном оформлении, увеличение продолжительности рабочей недели, задолженность по заработной плате и неоплачиваемый отпуск.

Исследование показало существование взаимосвязи между субъективным отношением выпускников к работе и способом трудоустройства. Выпускники, получившие работу через социальные связи, чувствуют себя менее удовлетворенными работой, условиями труда и возможностями профессионального роста. Молодые специалисты не отличаются высокой степенью уверенности в своем завтрашнем дне: каждый второй обеспокоен возможностью потерять работу. В группе респондентов, трудоустроенных через друзей или знакомых, обеспокоенность возможной потерей работы выше, чем среди их сверстников, получивших работу без протекции. В целом трудоустройство через социальные связи в большей степени оказывает влияние на субъективные оценки работником условий труда, а не на реально существующие объективные показатели.

### **Литература и Интернет источники**

1. **Варшавская Е.Я.** Успешность перехода «учеба-работа»: для кого дорога легче? // Социологические исследования. — 2016. — № 2. — С. 39-46.
2. **Бурдяк А.Я., Поливин О.С.** Длительность поиска первой работы выпускниками учебных заведений России в переходный период. Родители и дети, мужчины и женщины в семье и обществе. — М.: НИСП, 2009. — С. 265-290.
3. **Роцин С.Ю., Рудаков В.Н.** Совмещение учебы и работы студентами российских вузов // Вопросы образования. — 2014. — № 2. — С. 152-179.
4. **Бондаренко Н.В.** Работодатели и система высшего образования (по данным Левада-Центра) // Вопросы образования. — 2013. — № 2. — С. 174-185.
5. **Угольнова Л.Е.** Трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования (по данным Мониторинга экономики образования 2010 г.) // Вопросы образования. — 2011. — № 3. — С. 244-260.
6. Lin N. Building a Network Theory of Social Capital. In Social capital: theory and research / edited by Ronald Burt. New York: Aldine de Gruyter. 2001. P. 3-30.
7. Bourdieu P. The forms of capital / A.H. Halsey, H. Lauder, P. Brown and A.S. Wells (Eds) Education: Culture, Economy, Society. Oxford: Oxford University Press. 1997. P. 64-58.

8. Pellizzari M. Do friends and relatives really help in getting a good job? // ILR Review. 2010. № 63(3). P. 494-510.
9. Mortensen T., Vishwanath T. Personal Contacts and Earnings: It is who you know! // Labour Economics. 1994. № 1(2). P. 187-201.
10. **Лаверусевич П.Е.** Социальные сети в стратегиях трудоустройства на российском рынке труда // Экономическая социология. 2006. — № 2(7). — С. 74-85.
11. **Роцин С.Ю., Маркова К.В.** Выбор каналов поиска работы на российском рынке труда. Научный доклад № 04/05. — М.: EERC, 2004. — 66 с.
12. **Креховец Е.В., Басов В.А.** Роль социального капитала при трудоустройстве: обзор литературы // Актуальные проблемы экономики, социологии и права. — 2017. — № 3. — С. 56-60.

**Для цитирования:**

Креховец Е.В. Роль дружеских социальных связей в адаптации выпускников вузов на рынке труда // Народонаселение. — 2018. — Т. 21. — № 4. — С. 122-134. DOI: 10.26653/1561-7785-2018-21-4-11.

**Сведения об авторах:**

*Креховец Екатерина Владимировна*, старший преподаватель кафедры экономической теории и эконометрики Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» в Нижнем Новгороде, Нижний Новгород, Россия.

*Контактная информация:* e-mail: [ekrehovets@hse.ru](mailto:ekrehovets@hse.ru)

DOI: 10.26653/1561-7785-2018-21-4-11

## ADAPTATION OF GRADUATES ON THE LABOR MARKET: THE ROLE OF FRIENDLY SOCIAL TIES

**Ekaterina V. Krekhovets**

Higher School of Economics in Nizhny Novgorod  
(25/12 B. Pecherskaya str., Nizhny Novgorod, 603155)  
E-mail: [ekrehovets@hse.ru](mailto:ekrehovets@hse.ru)

**Abstract:** The article considers results of the investigation of the role of friendly social ties of students and graduates from higher educational establishments in their job placement and adaptation on the labor market on the basis of data from the Russian Longitudinal Monitoring Survey (RLMS-HSE N = 988, 2012-2016). Employment based on social ties seems to be a common practice among students and graduates. More than 40 percent of respondents have found their jobs using friendly ties. This is way of finding job is more common for men than for women, and the frequency of using friendly ties increases with their getting older. Job placement through friends and acquaintances is more prevalent in urban areas and in economy branches connected with commercial activities. Employment by friendly social ties has no impact on objective indicators of the position of the employed on the labor market: wages and working conditions (official employment, workweek, etc.). However, the results of this study show that respondents who have got job through friendly social ties feel less satisfied with their job, working conditions and career opportunities. The author stresses that many young professionals are concerned about the possibility of losing their job. Over half of the respondents are not sure that they will retain their jobs in the future. And employees who have got their jobs through social ties are more afraid of losing their job. So, job placement based on social ties negatively affects subjective indicators of graduates' adaptation on the labor market.

**Keywords:** graduates, labor market, social ties, job placement, job satisfaction.

### References and Internet sources

1. Varshavskaya E.Ya., Uspeshnost' perekhoda «ucheba-rabota»: dlya kogo doroga legche? [Successfulness of transition "study-work": for whom the road is easier?]. *Sotsiologicheskiye issledovaniya [Sociological Studies]*. 2016. №2. P. 39-46. (in Russ.)
2. Burdyak A.YA., Polivin O.S. Dlitel'nost' poiska pervoy raboty vypusknikami uchebnykh zavedeniy Rossii v perekhodnyy period. Roditeli i deti, muzhchiny i zhenshchiny v sem'ye i obshchestve [Duration of search for the first job by graduates from educational institutions of Russia in the transition period. *Parents and Children, Men and Women in Family and Society*]. Moscow. NISP. 2009. P. 265-290. (in Russ.)
3. Roshchin S.Yu., Rudakov V.N. Sovmeshcheniye ucheby i raboty studentami rossiyskikh vuzov [Combination of study and work by students of Russian universities]. *Voprosy obrazovaniya [Issues of Education]*. 2014. №2. P. 152-179. (in Russ.)
4. Bondarenko N.V. Rabotodateli i sistema vysshego obrazovaniya (po dannym Levada-Tsentra) [Employers and the higher education system (according to the Levada Center)]. *Voprosy obrazovaniya [Issues of Education]*. 2013. № 2. P. 174–185. (in Russ.)
5. Ugol'nova L.Ye. Trudoustroystvo vypusnikov uchrezhdeniy professional'nogo obrazovaniya (po dannym Monitoringa ekonomiki obrazovaniya 2010 g.) [Job placement of graduates from vocational education institutions (according to the data of the Education Economics Monitoring 2010)]. *Voprosy obrazovaniya [Issues of Education]*. 2011. №3. P. 244–260. (in Russ.)
6. Lin N. Building a network theory of social capital. *Social Capital: Theory and Research*. Ed. Ronald Burt. New York. Aldine de Gruyter. 2001. P. 3-30.
7. Bourdieu P. The forms of capital. In: A.H. Halsey, H. Lauder, P. Brown and A.S. Wells (Eds.) *Education: Culture, Economy, Society*. Oxford. Oxford University Press. 1997. P. 64-58.
8. Pellizzari M. Do friends and relatives really help in getting a good job? *ILR Review*. 2010. № 63(3). P. 494-510.
9. Mortensen T., Vishwanath T. Personal Contacts and Earnings: It is who you know! *Labour Economics*. 1994. № 1(2). P. 187-201.
10. Lavrusevich P.Ye. Sotsial'nyye seti v strategiyakh trudoustroystva na rossiyskom rynke truda [Social networks in employment strategies in the Russian labor market]. *Ekonomicheskaya sotsiologiya [Economic Sociology]*. 2006. № 2(7). P. 74-85. (in Russ.)
11. Roshchin S.Yu., Markova K.V. Vybor kanalov poiska raboty na rossiyskom rynke truda [The choice of channels of job searching in the Russian labor market]. Nauchnyy doklad [Scientific report] № 04/05. 2004. (in Russ.)
12. Krekhovets Ye.V., Basov V.A. Rol' sotsial'nogo kapitala pri trudoustroystve: obzor literatury [The role of social capital in job placement: a review of publications]. *Aktual'nyye problemy ekonomiki, sotsiologii i prava [Current Issues of Economics, Sociology and Law]*. 2017. № 3. P. 56-60. (in Russ.)

#### For citation:

Krekhovets E.V. Adaptation of graduates on the labor market: the role of friendly social ties. *Narodonaselenie [Population]*. 2018. Vol. 21. No. 4. P. 122-134. DOI: 10.26653/1561-7785-2018-21-4-11 (in Russ.)

#### Information about the author(s):

Krekhovets Ekaterina Vladimirovna, Senior Lecturer, Higher School of Economics in Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russian Federation

Contact information: e-mail: [ekrekhovets@hse.ru](mailto:ekrekhovets@hse.ru)