

УДК 330.8

*Е.А. Полищук***СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ НА РЫНКЕ ТРУДА**

Сегодня главной целью для любой страны остается обеспечение экономического роста (количественные изменения) и экономического развития (качественные изменения). Исходя из основного макроэкономического тождества, одним из важнейших факторов экономического роста, роста ВВП, является размер потребления (С, consumption). Потребление прямо зависит от размера доходов, прежде всего трудовых доходов, которые формируются на рынке труда. В свою очередь, размер трудовых доходов определяется воздействием целого ряда факторов, воздействующих на доходы работников на макро- и микроуровне.

С одной стороны, размер ВВП страны рассчитывается как сумма доходов от использования различных факторов производства. Но, с другой стороны, значимым фактором величины индивидуального дохода является общее состояние национальной экономики.

На микроуровне экономики индивидуальные доходы работников существенно зависят от значимости профессии и отрасли для экономики страны, уровня квалификации работника, опыта и стажа его работы по данной профессии, занимаемой должности и т.д. Весьма важным фактором карьерного успеха работника и его доходов является накопленный им социальный капитал.

Рассмотрим, как «работает» социальный капитал на рынке труда:

- 1) что представляет собой социальный капитал на микроуровне;
- 2) как связаны социальный и человеческий капитал;
- 3) как связаны социальный капитал и информация о ситуации на рынке труда;
- 4) каковы наиболее общие тенденции развития рынка труда и какова роль социального капитала в новых условиях.

Ключевые слова: человеческий капитал, социальный капитал, рынок труда, сильные социальные связи, слабые социальные связи.

DOI: 10.35634/2412-9593-2020-30-4-503-511

Сегодня экономика многих стран мира ориентирована на постиндустриальное развитие. Ведущую роль в постиндустриальной экономике играет так называемый третичный сектор – сектор услуг, включающий услуги, связанные с получением информации, знаний, образования, высоких технологий и т.п., а главным фактором развития становится человеческий капитал. Тенденция к доминированию третичного сектора экономики порождает необходимость более тщательного анализа ресурсов человека и того, как он ими распоряжается, в частности на рынке труда. К числу таких ресурсов, несомненно, относится и социальный капитал. Уточним наше понимание социального капитала.

Термин «социальный капитал» и анализ его проявления первоначально осуществлялся социальными философами, социологами, политологами. Поскольку значимой тенденцией в развитии современной науки, особенно фундаментальной ее составляющей, является тенденция к интеграции, то неудивительно, что в последние примерно два десятилетия теорией социального капитала заинтересовалась и экономическая наука. Но к настоящему времени методологические основы экономических концепций социального капитала нельзя считать вполне сложившимися. И как это бывает, в начале освоения наукой новой тематики исследователи предлагают различные теоретические концепции социального капитала. По сей день, например, в экономической науке, существуют серьезные разногласия относительно самого понимания социального капитала, его структуры и форм проявления.

О высоком научном интересе к проблеме социального капитала свидетельствуют дискуссии, проводимые в России уже не первое десятилетие. При этом российские исследователи часто опираются на научное мнение зарубежных авторов. К числу наиболее авторитетных аналитиков проблемы социального капитала относятся П. Бурдье, П. Сорокин, Дж. Коулман, Р. Патнэм, Ф. Фукуяма.

Например, Дж. Коулман определяет социальный капитал как «совокупность отношений, порождающих действия, которые связаны с ожиданиями того, что другие агенты будут выполнять свои обязательства без применения санкций» [1]. Наши исследователи полагают, что «Коулман ввел это понятие как "инструмент", необходимый для того, чтобы объединить экономический и социологический подходы к теории поведения и "объяснить поведение индивидов и развитие социальной организации", исходя одновременно из принципов рационального поведения и из особенностей социального контекста» [2].

Что касается Р. Патнэма, то он вносит следующие уточнения в понимание социального капитала. По его мнению, социальный капитал – это «характеристики социальной жизни – сети, нормы и доверие, – которые побуждают участников к более эффективному совместному действию по достижению общих целей» [3].

Знаменитый футуролог Френсис Фукуяма определяет социальный капитал как ресурс общества, а потому социальный капитал это – «... определенный потенциал общества или его части». Фукуяма далее говорит, что социальный капитал «возникает как результат наличия доверия между его членами» [4].

Схожие позиции занимает П. Бурдьё, согласно которому «социальный капитал представляет собой совокупность реальных или потенциальных ресурсов, которые связаны с обладанием устойчивой сетью более или менее институционализированных отношений взаимного знакомства и признания, – то есть с членством в группе. Последняя дает своим членам опору в виде коллективного капитала» [5].

Российские исследователи, опираясь на опыт преобразований в российском обществе, развивают сложившиеся за рубежом взгляды на социальный капитал. Проблеме социального капитала посвящаются конференции [6], научные семинары [7], научные статьи [8].

Дискуссия в российской научной литературе показала, что социальный капитал рассматривается на разных уровнях анализа, с учетом особенностей российской институциональной среды. Отмечается, что социальный капитал может рассматриваться и в негативной коннотации, если социальные связи используются не во благо, а во вред обществу. К числу нерешенных проблем относится, например, проблема измерения социального капитала.

Понимание категории «социальный капитал» весьма отличается у разных авторов, что, вероятно, связано с многогранностью самого этого понятия. Снижению остроты дискуссии в значительной степени помогло бы признание того, что социальный капитал, как любой сложный, многогранный объект исследования, необходимо рассматривать с разных сторон и на разных уровнях. Такое признание обогатило бы понимание социального капитала и приблизило решение конкретных практических проблем. Представляется, что необходимо выделить как минимум анализ на макро и микроуровнях, на уровнях индивидуальном, корпоративном, национальном.

Не отрицая всей значимости существующих концепций социального капитала, в своем исследовании мы будем исходить из индивидуального уровня социального капитала как разновидности человеческого капитала.

В качестве методологической основы анализа социального капитала и его видов, на наш взгляд, наиболее убедительной выглядит неоклассика. Теоретической основой нашего исследования социального капитала является теория человеческого капитала, теория социального пространства, теория социальной мобильности.

Мы исходим из того, что социальный капитал – это один из видов человеческого капитала. Почему это так?

Как любой капитал, человеческий капитал является результатом инвестиций, позволяющих сформировать запас каких-либо ресурсов с целью получения потока отдачи в той или иной форме. Поэтому мы определяем человеческий капитал как запас ресурсов человека, то есть его способностей и достигнутых статусов, сформированный инвестициями в сферы его производства и приносящий поток отдачи [10].

Концепция человеческого капитала оказывается много продуктивнее в том случае, когда в его содержание включаются способности, сформированные не только инвестициями в образование, как считают многие. Элементами человеческого капитала следует признать и способности, порождаемые инвестициями в здоровье индивида, в его социальные связи, в потенциал его мобильности, производственный опыт, детей и т. п. В результате формируется комплекс взаимосвязанных ресурсов для решения многообразных проблем.

Множественность видов человеческого капитала объясняется не только разнообразием способностей человека, но и множественностью сфер его производства, что порождает различие форм отдачи от него. Так, инвестиции в образование в качестве результата имеют более высокий образовательный статус, вызванный приобретенными знаниями и умениями, что сопровождается ростом эффективности в работе как для самого работника, так и для фирмы. Отдача от сформированного производственного опыта работника выражается в служебном росте и повышении оплаты его труда.

Инвестиции в здоровье позволяют продлить не только жизнь человека, но и плодотворный период реализации инвестиций в образование, в социальный и другие виды человеческого капитала. Инвестиции в социальный капитал способствуют стабилизации и развитию социальных связей, которые, в свою очередь, обеспечивают поддержку индивида в текущей ситуации и в экстраординарных случаях, связанных прежде всего с производственной деятельностью индивида, с его функционированием на рынке труда.

Важно отметить и то, что отдача от человеческого капитала получает своеобразие в зависимости от уровня анализа экономики и специфических интересов ее агентов на разных уровнях. Так, микроэкономический уровень предполагает отдачу от человеческого капитала для работника (лучшие позиции на рынке труда) и для работодателя (возможность гарантированного решения сложных производственных задач, повышение конкурентных позиций на своем рынке, большую прибыль). Отдача на макроуровне выражается в наличии более многочисленного и высококачественного (образованного, здорового, социализированного) населения. Причем речь идет не только о качестве населения в трудоспособном возрасте, но и о такой категории населения, как дети и подростки, от качества подготовки, здоровья и от степени социализации которых зависит будущее экономики. Отдача на макроуровне проявляется в создании условий для экономического роста и развития, в повышении уровня благосостояния населения, в усилении конкурентных позиций национальной экономики на глобальных рынках и репутации страны на международном уровне.

Подытоживая сказанное выше, отметим, что социальный капитал имеет невещную форму, он неотделим от его носителя и поэтому является одним из ресурсов индивида, которым индивид может распоряжаться. Как один из видов человеческого капитала социальный капитал – это запас освоенных социальных норм, связей, статусов, доверия, сформированных инвестициями в приобретение и поддержание их и приносящий отдачу в виде большей социальной мобильности во всех ее видах. При этом социальная мобильность конвертируется в экономические выгоды (рост доходов, снижение издержек и т. д.).

Понимание социального капитала и отдачи от него было бы неполным без анализа важнейших положений теории социального пространства и теории социальной мобильности, представленных, прежде всего, в работах П. Бурдьё и П. Сорокина.

П. Сорокин определяет понятие социального пространства, сравнивая его с геометрическим (географическим), и делает вывод о том, что они в корне отличны, так как индивиды могут занимать близкие позиции геометрически (король и его слуга), но при этом колоссально разделены в социальном смысле. Социальное пространство отсутствует, если существуют отношения между людьми [11]. Согласно Бурдьё, социальное пространство – это «ансамбль невидимых связей», формирующих «пространство позиций, внешних по отношению друг к другу, определенных одни через другие, по их близости, соседству или по дистанции между ними, а также по относительной позиции: сверху, снизу или между, посередине» [12]. Значит, социальное пространство многомерно, а социальные позиции индивида определяются совокупностью его связей со всеми группами населения и отдельными их членами, то есть социальное положение индивида – это совокупность его статусов в различных стратификационных системах.

П. Бурдьё приводит дополнительные аргументы в пользу того, что социальный капитал действительно является капиталом, поскольку, с одной стороны, он требует для своего формирования инвестиций, а, с другой, приносит отдачу – власть, которая конвертируется в материальные блага. Согласно П. Бурдьё, социальный капитал – это социальные связи, которые могут выступать ресурсом для получения выгоды. Это – «ресурсы, основанные на родственных отношениях и отношениях в группе членства» [13].

Еще одной основой, значительно обогатившей теоретическую базу анализа социального капитала, стала теория социальной мобильности, разработанная П. Сорокиным. Он определяет социальную мобильность как смену социального статуса индивидом или социальной группой и выделяет горизонтальную (переход индивида из одной социальной группы в другую без повышения или понижения социального статуса) и вертикальную мобильность, предполагающую переход в другую социальную группу, что связано с изменением (социальным подъемом или социальным спуском) его статуса. Говоря о классификации социальной мобильности по критерию ее причины, П. Сорокин выделяет добровольную, вызванную внутренними мотивами, или вынужденную, вызванную экзогенными факторами, социальную мобильность.

Согласно П.Сорокину, интенсивность социальной мобильности зависит от ряда факторов. В первую очередь это степень открытости общества. Чем более открыто общество, тем больше в нем возможностей для реализации вертикальной восходящей социальной мобильности. В современном обществе, считает Сорокин, весьма значимым фактором и каналом вертикальной мобильности является образование, обеспечивающее его обладателю профессиональный рост, высокий уровень благосостояния, социальный престиж. Факторами, определяющими интенсивность социальной мобильности, являются также социальное происхождение и личные характеристики индивида.

Значимым компонентом в структуре социального капитала является доверие, которое, по мнению Бурдые, используется в повседневной жизни, в экстраординарных ситуациях и способствует возникновению экономической выгоды [14]. П. Милгром и Дж. Робертс убеждены, что «высокий уровень доверия помогает фирмам и индивидам уменьшить угрозу оппортунизма, решить проблему неопределенности и сократить издержки осуществления мониторинга и контроля, неизбежные в случае неполных контрактов» [15. С. 55], то есть доверие способствует минимизации транзакционных издержек и формирует репутацию, которая становится «ценным активом, поддерживающим и оправдывающим отношения доверия» [15. С. 57].

Российские авторы в своих экономических исследованиях также уделяют немалое внимание фактору доверия, полагая, что накопленное доверие выступает в качестве индивидуального и общественного социального капитала [16]. Причем, по их мнению, «доверие не может долго существовать как некий отложенный капитал, оно должно постоянно воспроизводиться и в социальных, и в экономических отношениях» [17].

Развивая анализ взаимосвязи доверия и транзакционных издержек, российские исследователи показывают, что транзакционные издержки являются, по сути, инвестициями в доверие, а, значит, в социальный капитал [18].

Итак, социальный капитал – это совокупность унаследованных и приобретенных социальных статусов. Социальный капитал прямо и обратно связан с социальной мобильностью, поскольку, с одной стороны, имеющийся запас социального капитала создает условия для вертикальной социальной мобильности, а, с другой, социальная мобильность способствует достижению и накоплению все новых социальных статусов и связей, то есть накоплению социального капитала.

Представленный социальными нормами и сетями, связями и доверием социальный капитал играет весьма значимую роль в разных экономических ситуациях. Так, в период кризисов, например в 1998 г., 2008 г., усиливается недоверие по отношению к государству, что порождает инфляционные ожидания и ажиотажный спрос на разных рынках, в тяжелом положении оказываются банки (финансовый кризис 1998 г.). Важным фактором выбора образовательного учреждения выступает его репутация. Особое значение социальный капитал приобретает на российском рынке труда.

Прежде чем говорить о влиянии социального капитала на процессы, имеющие место на рынке труда, внесем некоторые уточнения в понимании того, что представляет собой рынок труда.

В течение продолжительного времени в российской экономической науке продолжалась дискуссия о соотношении рынка рабочей силы, рынка труда, рынка человеческого капитала.

Мы рассматриваем рабочую силу как совокупность способностей естественного происхождения к труду, то есть данных человеку от природы. Объектом купли-продажи рабочая сила быть не может, так как является неотъемлемой принадлежностью человека и неотделима от других его способностей и характеристик. В структуре многообразных человеческих способностей невозможно четко выделить те из них, которые представляют однозначный интерес для работодателя. В той или иной степени все человеческие способности и характеристики влияют на способности человека к труду, а, значит, и на позиции индивида на рынке труда.

Рынок труда – весьма условное название данной сферы, так как здесь ничего не покупается и не продается, поскольку не происходит смены собственника ресурса труда. По нашему мнению, на рынке труда передается право использования ресурса труда его собственником, которым является работник, несобственнику ресурса труда, то есть работодателю. Причем передача прав использования ресурса труда осуществляется на определенных условиях, обозначенных в трудовом контракте: рабочее время, сохранность объекта, доход и т.п. Институциональной формой этих отношений, скорее, является аренда.

Современный этап развития экономики и потребности экономического роста и развития делают недостаточным использование способностей человека, полученных им естественным образом,

доставшимся от природы. Требуется категория, которая преодолела бы ограниченность концепции рабочей силы. Поэтому появляется концепция человеческого капитала. Человеческий капитал представляет собой совокупность не врожденных (полученных от природы), а *приобретенных* способностей, возникающих благодаря инвестициям в их формирование и развитие и приносящих поток отдачи от их производительного использования. Но говорить о существовании рынка человеческого капитала, на наш взгляд, не приходится, так как собственник человеческого капитала не меняется, им навсегда остается сам индивид. Фактически речь идет о предоставлении на определенных условиях услуг труда особого качества собственником человеческого капитала работодателю.

Теория социального капитала и выводы из нее имеют вполне практическое приложение по отношению к рынку труда.

Поведение субъектов рынка труда не может быть объяснено без учета воздействия на принимаемые ими решения со стороны социального капитала. Покупателя услуг труда, то есть работодателя, интересует не только количество и качество приобретаемых услуг труда, но и личностные характеристики его продавца (наемного работника). Продавец услуг труда, то есть наемный работник, принимая свое решение, должен учитывать не только условия контракта (уровень заработной платы, продолжительность рабочего времени, условия труда и т. п.), но и другие характеристики работодателя и избранного рабочего места. Следовательно, рынок труда воспринимается его сторонами как неоднородный. Он отличается своими квалификационными, профессиональными, демографическими, психологическими и т. д. характеристиками.

Анализом поведения субъектов рынка труда в условиях его неоднородности занимаются, например, П. Деренгер и М. Пиоре, которые обращают внимание на то, что важными характеристиками внутреннего рынка труда является формирование и использование специфического человеческого капитала, а также наличие неформальных внутрифирменных связей [19].

Теория социальных связей получила развитие в работах Майкла Грановеттера [20]. В частности он анализирует влияние информации о рабочих местах и каналах ее распространения на рыночные позиции индивида. В рамках данной теории выделяются сильные и слабые социальные связи. Сильные связи – это связи с родственниками и близкими друзьями. Сильные связи, например, семейные, эффективнее в экстремальных ситуациях. Например, к ним прибегают, когда для поиска работы нет времени или когда требуется найти хоть какую-то работу. Слабые связи – это связи с коллегами по работе и дальними знакомыми, то есть связи в профессиональной сфере. Слабые связи позволяют расширить масштабы привлекаемой информации о вакансиях в профессиональной среде. Эмпирические исследования свидетельствуют о том, что более половины тех, кто нашел или сменил место работы, пользовался информацией, полученной из личных неформальных источников. Причем, личные неформальные связи в этой ситуации оказываются более значимыми по сравнению с формальной информацией, опубликованной в объявлениях о вакансиях, или официально полученной от работодателя. Исследования показывают также, что те, кто нашел место своей работы, используя неформальную информацию, добиваются относительно больших успехов в смысле уровня доходов и удовлетворенности новым местом работы. Интересно отметить, что к неформальным связям чаще всего прибегают работники с высоким уровнем образования и профессиональным статусом [21].

Таким образом, М. Грановеттер показал, что рыночная информация распространяется не только через формальные, но и через личные (неформальные) каналы, которые оказываются более эффективными.

Сегодня формирование социальных связей происходит и в виде социальных сетей, основанных на личных отношениях между людьми и организациями. Это связи людей, порождаемые едиными интересами, мировоззрением, обязанностями и т.п. Причиной усиления внимания к социальным сетям, по мнению П.Н. Шихарева, является развитие интегративных процессов, характерных для всех сфер общественной жизни, в частности в деловом взаимодействии [22].

Важной основой сетевого капитала в России выступают этнические сообщества, так как Россия является многонациональной и многоконфессиональной страной. Так, В. Валитов [23] обращает внимание на то, что «для этнического сетевого капитала характерно использование личного социального капитала как капитала, принадлежащего общине, с целью извлечение выгод для всех членов общины». Сформированные сети этнического социального капитала облегчают доступ к рыночной информации и обеспечивают большую автономность хозяйствующего субъекта, а также гарантируют деловую стабильность.

Каковы возможные тенденции российского рынка труда в перспективе? При выявлении таких перспектив, вероятно, следует опираться на общеэкономические тенденции, которые характерны для российской экономики. Рассмотрим некоторые из них.

Поскольку российская экономика является элементом глобальной экономики, то она испытывает воздействие глобальных тенденций. Это прежде всего постиндустриализм [24], который развивается на протяжении последних 50 лет. Для постиндустриализма ведущим сектором развития экономики является третичный сектор – сектор услуг, требующий от работников в процессе труда применения всех своих способностей. Значит, работодатель для обеспечения успеха своей деятельности вынужден инвестировать в развитие способностей своего персонала. Таким образом, главный производственный ресурс постиндустриальной экономики – это человеческий капитал. Цель экономики постиндустриального общества – обслуживание людей, а не машин. Причем обслуживание людей осуществляется на основе производства и распространения знаний. Необходимым условием такой конструкции является особый характер труда, высококвалифицированный, умственный труд.

Изначально предполагалось, что постиндустриализм будет представлять собой новое международное разделение труда: развитые страны сосредоточатся на разработке высоких технологий, а развивающиеся – на реальном секторе экономики, где заимствованные у развитых стран высокие технологии будут применяться. Однако замысел не осуществился, так как развивающиеся страны, специализирующиеся на реальном секторе экономики, сами начинают совершенствовать свои технологии.

Поскольку идея нового международного разделения труда не состоялась в полной мере, то вполне ожидаемо возникает контртенденция постиндустриализму – реиндустриализация. Реиндустриализация предполагает восстановление вторичного (индустриального) сектора экономики, но на новой основе. Постиндустриализм создал условия для нового качества индустриального сектора экономики, так как способствовал развитию высоких технологий во многих странах мира, в том числе и в развивающихся.

Еще одной глобальной закономерностью является цикличность экономики. Отметим, что сегодня мы находимся в преддверии повышательной волны нового VI большого (кондратьевского) цикла. Любая повышательная волна провоцируется инновациями. Одним из важнейших критериев новшества является снижение средних общих издержек, что происходит в частности за счет вытеснения живого труда, то есть работников, чаще всего занятых не самым квалифицированным трудом. Следовательно, неизбежным следствием внедрения новшеств станет высвобождение все новых категорий работников как неквалифицированного, так и квалифицированного труда. Последние, не смотря на свою высокую квалификацию, также могут остаться невостребованными, так как ранее были заняты на рабочих местах, использующих уходящие технологии. Пример такой ситуации – внедрение компьютеров в деятельность бухгалтерий предприятий в начале 2000-х гг. вызвала со стороны ее работников отторжение, поскольку ранее они успешно выполняли свои функции, используя бухгалтерские счета, калькуляторы и т.п. Внедрение компьютерной техники девальвировало их умения и навыки.

Предположительно технологической основой радикальных изменений в экономике станет NBIC-конвергенция (конвергенция нано-, био-, информационных и когнитивных технологий), то есть тесное взаимодействие нано-, био-, информационных и когнитивных технологий [25]. Некоторые исследователи полагают, что конвергенцию указанных четырех элементов необходимо дополнить еще одним элементом – социальными технологиями [26].

Очевидно, решение возникающих проблем, связанных с внедрением новшеств, возможно при помощи системы образования. При этом система образования должна повысить свою гибкость, выстраивать свои стратегии развития на основе прогнозирования грядущих изменений на рынке труда. Адаптация работников к новшествам, на которых будет построена повышательная волна IV большого (кондратьевского) цикла, – это новая функция системы образования.

Анализ развития постиндустриализма и других тенденций позволяет сделать вывод о некоторой общей закономерности: любая глобальная тенденция имеет ограниченный ресурс для своего развития, по исчерпанию которого возникает контртенденция. В результате наблюдается некоторая цикличность в усилении той или иной тенденции. Причем необходимость в смене направления развития осознается постфактум тогда, когда та или иная тенденция развития начинает демонстрировать отрицательные последствия своей реализации. Так, в течение XX в. движение к либерализации экономики сменяется той или иной степенью дирижизма. Такая замена происходила, например, в 1930-е гг. Похоже, что и сегодня мы являемся свидетелями усиления роли государства в экономике разных стран, что означает ослабление тенденции к экономическому либерализму.

Заметим, что эпоха постиндустриализма совпадает во времени с 5-м большим циклом, повышающая волна которого в значительной степени была вызвана широким распространением информационно-коммуникативных технологий, что способствовало развитию роботизации производственных процессов, которые получают дальнейшее развитие в ходе 6-го кондратьевского цикла. Внедрение робототехники оказывает серьезное воздействие на рынок труда, поскольку возникает угроза вытеснения живого труда из производственных процессов.

Интересно, что в свое время еще К.Маркс, предвидя такое развитие событий, показал, что научно-технический прогресс неминуемо сокращает рабочее и увеличивает свободное время работника, обеспечивая его личную свободу: «Царство свободы начинается в действительности лишь там, где прекращается работа, диктуемая нуждой и внешней целесообразностью, следовательно, по природе вещей оно лежит по ту сторону сферы собственно материального производства», именно в этой сфере «начинается развитие человеческих сил... истинное царство свободы, которое, однако, может расцвести лишь на... царстве необходимости, как на своем базисе. Сокращение рабочего дня – основное условие» [27].

Итак, свободное время – это настоящее богатство общества и человека, это цель развития человечества... Это прекрасно, но чем же будет занят вытесненный из материального производства человек? Как он будет добывать средства своего существования?

Ответ на этот вопрос дает практика некоторых стран – это креативная экономика. Так, в 2011–2012 гг. при президенте Пак Кын Хе правительство Южной Кореи стало выделять миллиарды долларов на создание экономики нового типа, так называемой «творческой экономики». Задача этого проекта – совершенствование существующей производственной базы и открытие направлений, которые придадут новый импульс экономическому развитию [28].

К аналогичному решению проблемы использования свободного времени приходят и в странах Евросоюза, возлагающие свои надежды на развитие креативной экономики [29]. Так, некоторые эксперты полагают, что экономику Швеции ожидают позитивные изменения, если развитие получат новые креативные отрасли. К их числу эксперты относят:

- дизайн;
- музыку;
- туризм;
- медийную сферу;
- гастрономию;
- культурные технологии и т.п.

Занятость в названных отраслях позволит сочетать многим людям «приятное с полезным», хобби и бизнес. Такое сочетание создаст условия и для самосовершенствования человека, и для получения доходов. Кроме того, новые креативные отрасли будут сосуществовать с традиционными, увеличивая число рабочих мест, тем самым решая проблему занятости на рынке труда.

Еще одной не новой, но получающей развитие тенденцией, характерной для рынка труда, является флексибилизация, то есть повышение гибкости и адаптивности рынка труда к изменяющимся условиям. В результате возникают более гибкие формы занятости и оплаты труда. Одной из таких гибких форм стал индивидуальный контракт. Согласно индивидуальному контракту, работник получает право выбора формы занятости, ее продолжительности, места работы, оплаты труда. Широкое распространение компьютерных программ привело к тому, что работники часто избирают занятость на дому. Контрактная форма занятости и оплаты труда весьма популярна среди работников высокой квалификации. В таких гибких формах занятости заинтересованы и работодатели, поскольку это ведет к снижению издержек, связанных с организацией рабочего места на предприятии. В кризисных условиях, в частности в настоящее время, флексибилизация рынка труда позволяет переходить к дистанционным формам занятости.

Итак, названные общеэкономические тенденции не могут реализоваться в полной мере без человеческого капитала во всех его видах, в том числе и без социального капитала. Все, что нам предстоит в ближайшем будущем, предполагает все более тесные социальные связи, которые представляют собой ядро социального капитала.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // *Обществ. науки и современность*. 2001. № 3. С. 122.
2. Социальный капитал: теория и практика. Социальный капитал как научная категория. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/2011/01/11/1214867393/Социальный%20капитал.pdf>.
3. Putnam R. Who Killed Civic America? // *Prospect*. 1996. March. URL: <https://ru.scribd.com/document/358096005/Putnam-1996-Who-Killed-Civic-America>.
4. Фукуяма Ф. Доверие. Социальные добродетели и путь к процветанию. URL: <http://yanko.lib.ru/books/cultur/fukuyama-doverie-a.htm>.
5. Bourdieu P. Forms of Capital // *The Sociology of Economic Life*. Boulder, 2001. P. 102-103.
6. Социальный капитал: теория и практика. Социальный капитал как научная категория. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/2011/01/11/1214867393/Социальный%20капитал.pdf>.
7. Научный семинар. Социальный капитал в России: измерение, анализ, оценка, влияние. URL: <http://liberal.ru/scientific-seminar/socialnyj-kapital-v-rossii-izmerenie-analiz-ocenka-vliyaniya>.
8. Полищук Л., Меняшев Р. Миф о социальном капитале России. URL: <https://www.forbes.ru/-column/54307-mif-o-sotsialnom-kapitale-rossii>.
9. Солодовников С., Щербин В. Феноменологическая природа социального капитала. URL: http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/31246/1/2012_2_JILIR_solodovnikov_shcherbin.pdf.
10. Полищук Е.А. Человеческий капитал в экономике современной России: проблемы формирования и реализации. Ижевск: Изд-во ИжГТУ, 2005. С.57-58.
11. Сорокин П.А. Социальная и культурная мобильность / Человек. Цивилизация. Общество / общ. ред. сост. и предисл. А.Ю. Сагомонова; пер. с англ. М.: Политиздат, 1992. С. 297-298.
12. Бурдые П. Социальное пространство и генезис классов / *Социология политики*. М.: Socio-Logos, 1993. С. 299.
13. Социальный капитал. Социальный капитал в европейских исследованиях. URL: <https://www.referat911.ru/Sociologiya/socialnyj-kapital-socialnyj-kapital-v/200245-2358041-place1.html>.
14. Бурдые П. Практический смысл. СПб., 2001. С.54.
15. Милгром П., Робертс Дж. Экономика, организации, менеджмент: в 2-х т. СПб.: Экономическая школа. 1999.
16. Веселов Ю.В. Социологическая теория доверия / *Экономика и социология доверия* / Ю.В. Веселов, Е.В. Капусткина, В.Н. Минина и др.; под ред. Ю.В. Веселова. СПб.: Социол. общество им. М.М. Ковалевского, 2004. С. 22. URL: <http://padabum.com/d.php?id=49714>.
17. Веселов Ю.В. Социологическая теория доверия / *Экономика и социология доверия* / Ю.В. Веселов, Е.В. Капусткина, В.Н. Минина и др.; под ред. Ю.В. Веселова. СПб.: Социол. общество им. М.М. Ковалевского, 2004. С. 28. URL: <http://padabum.com/d.php?id=49714>.
18. Ляско А. Роль доверительных отношений в конкурентных инновационно-ориентированных стратегических альянсах. URL: [https://doi.org/10.33293/1609-1442-2019-4\(87\)-39-52](https://doi.org/10.33293/1609-1442-2019-4(87)-39-52), URL: <https://www.ecr-journal.ru/jour/article/view/432#>.
19. Институциональная организация рынков труда. URL: <https://bookonline.ru/lecture/3-11-ekonomicheskoe-povedenie-na-gynke-truda>.
20. Granovetter M. Getting a Job: A Study of Contacts and Careers. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1974. URL: <https://www.scirp.org/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2532027>.
21. Granovetter M. The Strength of Weak Ties//*American Journal of Sociology*. V.78. May 1973. P.1360- 1380. URL: <https://www.coursehero.com/file/p31kg42/Granovetter-M-1973-The-strength-of-weak-ties-American-Journal-of-Sociology-78/>.
22. Социальный капитал: теория и практика. «Круглый стол» ученых // *Общественные науки и современность*, 2004. № 4. С. 5-23.
23. Валитов В. Этнические сети или неформальная экономика. URL: http://www.indepsocres.spb.ru/sbornik/8/8r_otred.htm (10 Кб).
24. Полищук Е.А. Человеческий капитал и основные глобальные тенденции экономического развития. Социально-экономическое управление: теория и практика, 2016. №1(28). С. 108-110.
25. Теория Кондратьева – Великий человек создал великую стратегию. URL: <http://blog-forex.org/teoriya-kondrateva-velikijj-chelovek.html>.
26. Ковальчук М.В. Наука и жизнь: моя конвергенция. Т. 1. Автобиографические наброски. Научно-популярные и концептуальные статьи. ИКЦ «Академкнига». М., 2011. С. 222. URL: <https://istina.msu.ru/publications/book/5211509/>.
27. Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т. 25, ч. II. С. 386-387. URL: <https://www.marxists.org/russkij/marx/cw/>.
28. Как Корея превращается в креативную экономику. URL: <https://www.culturepartnership.eu/article/how-korea-is-transforming-into-a-creative-economy>.
29. Экономика Швеции. URL: <https://swedeninfo.ru/>.

Полищук Елена Алексеевна, доктор экономических наук, доцент,
профессор кафедры «Экономика и финансы» Института «Цифровая экономика»
ФГБОУ ВО «Ижевский государственный технический университет имени М.Т. Калашникова»
426069, Россия, г. Ижевск, ул. Студенческая, 42
E-mail: polischukEA@yandex.ru

E.A. Polishchuk

SOCIAL CAPITAL IN THE LABOR MARKET

DOI: 10.35634/2412-9593-2020-30-4-503-511

Today, the main goal for any country is to ensure economic growth (quantitative changes) and economic development (qualitative changes). Based on the main macroeconomic identity, one of the most important factors of economic growth, GDP growth, is the size of consumption (C, consumption). Consumption directly depends on the amount of income, first of all, labor income, which is formed in the labor market. In turn, the amount of labor income is determined by the impact of a number of factors that affect the income of employees at the macro and micro levels.

On the one hand, the size of a country's GDP is calculated as the sum of income from the use of various factors of production. But, on the other hand, the general state of the national economy is a significant factor in the amount of individual income.

At the micro level of the economy, the individual income of employees highly depends on the significance of the profession and industry for the country's economy, the level of qualification of the employee, the experience and length of service in this profession, the position held, etc. A very important factor in an employee's career success and income is social capital accumulated by him or her.

Let's look at how social capital "works" in the labor market:

- 1) What is social capital at the micro level?
- 2) How are social and human capitals linked?
- 3) How are social capital and information about the labor market situation related?
- 4) What are the most general trends in the development of the labor market and what is the role of social capital in the new conditions?

Keywords: human capital, social capital, labor market, strong social ties, weak social ties.

Received 13.07.2020

Polishchuk E.A., Doctor of Economics, Associate Professor,
Professor at Department of Economics and Finance, Institute of Digital Economy
Izhevsk State Technical University named after M.T. Kalashnikov
Studencheskaya st., 42, Izhevsk, Russia, 426069
E-mail: polischukEA@yandex.ru