

Osobliwości sieci społecznych. Networking w procesie poszukiwania pracy

Marta Michałowska | Wydział Nauk Społecznych, Uniwersytet Gdański

Streszczenie

Słowa kluczowe:
networking,
społeczeństwo sieci,
zatrudnienie,
socjologia pracy,
poszukiwanie pracy

Sesje networkingowe to niemal stały element konferencji biznesowych na całym świecie, który staje się równie modny w polskich realiach. Zasadniczo samo zjawisko budowania sieci kontaktów może przynosić realne korzyści dla poszczególnych osób, jednak opieranie się wyłącznie o system rekomendacji może w dłuższej perspektywie prowadzić do patologii na rynku pracy, takich jak nierówny dostęp do ofert wakatów, nepotyzm czy kolesiostwo. W niniejszym skupiono się na omówieniu cech sieci społecznych, w których zakorzenione jest zjawisko networkingu, czyli świadomego budowania sieci kontaktów, a także spróbowano omówić zarówno możliwości, jak i zagrożenia związane z wykorzystaniem rekomendacji w procesie poszukiwania pracy. W artykule wykorzystano literaturę dotyczącą społeczeństwa sieci, rynku pracy oraz publikacje poruszające zagadnienie networkingu.

Peculiarities of Social Networks. Networking in the Job Search Process

Abstract

Keywords:
networking,
network society,
employment,
sociology of work
and employment,
job search

Networking sessions are a fixed part of business conferences all over the world, and are becoming equally popular in Poland. The phenomenon of building networks may benefit individuals, however relying solely on the recommendation system may lead to pathology of the labor market in long term, such as unequal access to job vacancies, nepotism or cronyism. In this article I concentrate on the characteristics of social networks, in which networking is rooted, that is conscious network building. I will try to discuss both opportunities and risks associated with the implementation of recommendations in the job search process. The article contains literature on network society, the labor market and publications that address the issue of networking.

Wprowadzenie

Mark Granovetter – w studium przypadku opublikowanym w 1973 roku pod tytułem *The Strength of Weak Ties* oraz rozwiniętym później w *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers* (1975) – wziął pod lupę populację pracowników fizycznych i umysłowych jednej z bostońskich dzielnic. Po przeprowadzeniu szczegółowych wywiadów na temat ich doświadczeń związanych z zatrudnieniem doszedł do wniosku, że aż ponad połowa badanych znalazła pracę dzięki pomocy znajomych. Co ciekawe, tylko 16,7% z nich przyznało, że utrzymuje z nimi częste, zażyłe, przyjacielskie relacje, natomiast najczęściej (55,6%) zwracano się po wsparcie do osób, z którymi utrzymywano sporadyczne lub rzadkie kontakty, co dało podstawę do twierdzenia, że osoby poszukujące pracy nie poszukują wsparcia u przyjaciół, lecz u znajomych (Granovetter 1973: 1371). W przekonaniu Granovettera właśnie te słabe więzi w procesie poszukiwania pracy odgrywają kluczową rolę, ponieważ jednostki z najbliższego otoczenia należą do tego samego świata – pochodzą z tej samej dzielnicy, wychowały się na tym samym osiedlu, skończyły te same szkoły, pracują w tej samej firmie lub branży, więc szanse, że będą dysponowały zupełnie odmiennymi ofertami pracy, są znikome. Wobec tego podkreśla się znaczenie tak zwanych wątych więzi, serdecznych i przygodnych kontaktów, dzięki którym jednostka posiada znajomych, a ci „tworzą potężne towarzyskie zaplecze, stanowią źródło siły; im więcej ich mamy, tym jesteśmy silniejsi” (Gladwell 2009: 55). Ów kapitał społeczny stanowi podbudowę networkingu, czyli świadomie nawiązywanych i podtrzymywanych relacji pomiędzy jednostkami, ukierunkowanych na wymianę informacji lub dóbr, najczęściej dotyczących właśnie sfery zawodowej. Pojęcie jest zakorzenione w paradygmacie społeczeństwa sieciowego, którego rozumienie – za Mariuszem Baranowskim – można rozgraniczyć pomiędzy „sieci niezapośredniczone technologicznie (chodzi o technologie informacyjno-telekomunikacyjne), a drugie jako sieci zapośredniczone w owe technologie” (Baranowski 2012: 20). Idea networkingu, choć głównie skupia się na bezpośrednich kontaktach międzyludzkich, często wspomagana jest przez owe technologie, toteż na potrzeby eseju przyjmę tego typu rozumienie.

Z jednej strony sieciowo skonstruowany świat jawi się jako rzeczywistość bezgranicznych możliwości, w którym jednostka w każdym aspekcie życia staje przed wyborem wariantu z szerokiego wachlarza perspektyw i szans. Z drugiej jednak strony „logika sieci przeciwstawia się tradycyjnej logice przestrzeni, nie uznaje granic, tym samym neguje podstawowy atrybut nowożytnego państwa – panowanie nad terytorium” (Bendyk 2002: 186). Może wzbudzać obawy fakt, że sieci działają transnarodowo, ignorując wszelkie rodzaje barier czy ograniczeń, a w ujęciu Castellsa – w szczególności związanych z czasem („bezczasowy czas”) oraz terytorium („przestrzeń przepływów”) – coś, co wydarzy się na jednym krańcu świata, może w błyskawicznym tempie wywołać konsekwencje na drugim. Warto więc w społecznym dyskursie podawać w wątpliwość aktualnie modne teorie i brać pod uwagę, że sieci – oprócz

wielu wartości dodanych – są strukturami otwartymi o możliwościach zwykle nieograniczonego powiększania się oraz szeroko zakrojonej kontroli i inwigilacji. Faktem jest, że

w szerszej perspektywie historycznej społeczeństwo sieciowe stanowi jakościową zmianę w ludzkim doświadczeniu. Jeśli odwołamy się do starej tradycji socjologicznej, zgodnie z którą działanie społeczne może być rozumiane, na najbardziej podstawowym poziomie, jako zmieniający się wzór stosunków między naturą i kulturą, to rzeczywiście jesteśmy w nowej erze (Castells 2007: 474).

Nawet jeśli wizje społeczeństwa sieciowego wydają się zbyt „zachodnie” i nieadekwatne do polskiego kontekstu, to – jak mówi Mirosława Marody w rozmowie z Edwincem Bandykiem – jeśli dyskusje nad przemianami nie będą podejmowane, „nie chronimy wcale polskiego społeczeństwa przed zmianą. Gorzej, przestajemy widzieć, że społeczeństwo to rozpada się w błyskawicznym tempie na nieprzystające do siebie części, które zapomniały już, o co im tak naprawdę chodziło, i są jedynie zdolne do obrzucania się obelgami” (Bendyk 2007).

W tym artykule przyjrzyć się zjawisku networkingu rozpatrywanego jako jeden z przejawów społeczeństwa sieciowego i rozważyć, czy stanowi wartościowe zjawisko społeczne, które właściwie uprawiane przynosi realne korzyści zawodowe, czy – wręcz przeciwnie – może prowadzić do patologii na rynku pracy, między innymi poprzez nierówności w dostępie do ofert pracy.

Idea społeczeństwa sieciowego – przegląd teorii

Sieci, rozpatrywane jako forma organizacji społecznej, nieustannie zyskują na znaczeniu i coraz częściej znajdują się w obszarze zainteresowań badaczy nauk społecznych ze względu na ich przejrzystość, a w szczególności, jeśli bierze się pod uwagę nieustabilizowane, chaotyczne środowiska (Kaźmierczak 2007: 23). Odmienność, a tym samym specyfika sieciowej formy organizacji opiera się przede wszystkim na jej budowie. Typowa sieć składa się z „węzłów, którymi mogą być jednostki lub komórki organizacyjne i przez które dokonują się połączenia” (Kaźmierczak 2007: 23) oraz powiązań. Sieci nie są typowymi grupami społecznymi, a stanowią raczej pewien rodzaj organizowania się, który umożliwia jednostkom skuteczne działania i wywołanie zamierzonych zmian „w efekcie współpracy autonomicznych i zasadniczo odmiennych podmiotów bez stosowania formalnych procedur i struktur” (Kaźmierczak 2007: 23). Porównując sieci do organizacji, można zauważyć, że te pierwsze charakteryzuje o wiele większa elastyczność, a z kolei mniejsza hierarchiczność, co w rezultacie umożliwia sieciom społecznym stosunkowo bardziej efektywne przystosowanie się do niezaplanowanych wydarzeń (Kaźmierczak 2007: 23). Najprościej rzecz ujmując, sieci składają się z

trzech głównych elementów: punktów węzłowych (*nodes*), powiązań (*ties*) oraz przepływów (*flows*). Węzeł to wyraźny punkt, połączony z przynajmniej jednym innym punktem, chociaż często funkcjonuje jednocześnie jako punkt łączący dwa lub więcej punktów. Powiązanie łączy jeden węzeł z innym. Przepływy są tym, co przechodzi pomiędzy węzłami wzdłuż powiązań (Barney 2008: 37).

W historycznym studium rozwoju cywilizacji opracowanym przez J.R. McNeill oraz Williama H. McNeill, którzy zdefiniowali sieć jako zestaw więzi zespalających ludzi, tego typu relacje występują pod postacią „przypadkowych spotkań, więzów krwi, przyjaźni, wspólnej wiary, rywalizacji, wrogości, wymiany gospodarczej” (cyt. za: Bendyk 2004: 49). Na polu tych połączeń sieciowych ludzie operują informacją i wykorzystują ją po to, aby pokierować swoimi działaniami. W ramach tych relacji odbywa się proces przekazywania lub wymiany dóbr, informacji, idei, zasobów czy użytecznych technologii. Z kolei Duncan J. Watts – fizyk i socjolog, twórca wielu innowacyjnych prac naukowych z obszaru teorii sieci – przyjmuje dość pragmatyczne założenia dotyczące omawianego zjawiska. Po pierwsze, uważa, że „sieci społeczne składają się z wielu małych, częściowo pokrywających się grup, które są wewnątrznie gęsto powiązane, a nakładają się dzięki jednostkom posiadającym wiele afiliacji” (cyt. za: Bendyk 2004: 227). Ponadto sieci społeczne mają charakter niestabilny i płynny – podczas gdy stare relacje zanikają, nieustannie powstają nowe. Po trzecie, „nie wszystkie potencjalne relacje są równie prawdopodobne. To, kogo poznam jutro, zależy przynajmniej w pewnym stopniu od tego, kogo znam dzisiaj” (cyt. za: Bendyk 2004: 227). Co więcej, w myśl Johna Naisbitta „w tworzeniu sieci nie tyle jest ważna sieć – końcowy rezultat, ile proces jej tworzenia – komunikacja ustanawiająca związki między ludźmi i grupami ludzi” (Naisbitt 1997: 235). Naisbitt zwraca uwagę na strukturę sieci społecznych, dzięki której informacje, pomysły i zasoby są wymieniane szybciej niż w jakimkolwiek innym procesie. Dzięki temu dostęp do tychże zasobów jest łatwiejszy. „Sieci oferują to, czego nie może zapewnić biurokracja: powiązania poziome” (Naisbitt 1997: 239) – obejmują całe społeczeństwo, w przeciwieństwie do biurokratycznej hierarchizacji urzędowej, a to umożliwia oryginalne i całościowe podejście do ludzi i ich problemów. Według Virginii Hine powstanie sieci jest często spowodowane chęcią zmiany rzeczywistości społecznej – bliższej lub dalszej – przez jednostki. Gdy zawodzą próby uzyskania pomocy ze strony bardziej sformalizowanych organizacji, należy szukać wsparcia ze strony innych ludzi, którzy mają podobne cele (Naisbitt 1997: 235).

Zwolennicy teorii sieciowych podkreślają, że stwarzają one sprzyjające warunki ku zwiększeniu spójności społecznej, ponieważ – zgodnie z charakterystyką – są to heterogeniczne społeczności, w których nietrudno o jakąkolwiek niezgodność czy konflikt interesów. Sieci w tym wypadku mają za zadanie integrowanie swoich członków czy łagodzenie zaistniałych napięć. Siła sieci wynika z jej możliwości wpływania na zachowania swoich członków, kształtowania ich postaw, ale również zbliżania ich do siebie poprzez realizację wspólnych zadań (Naisbitt 1997: 26–27). Z drugiej zaś

strony w sieci mogą utrwalać się istniejące podziały i zależności, powielać wykluczenia, może dochodzić do ograniczenia dostępu do dóbr i usług (między innymi do ofert pracy) osobom pochodzącym z innych kręgów towarzyskich. Według entuzjastów tej wizji sieci skłaniają do wspólnych przedsięwzięć. Skądinąd nierzadko może być to typowym działaniem z obszaru sfery komfortu jednostek, czyli korzystania z najchętniej najbezpieczniejszych i już poznanych rozwiązań.

Manuel Castells, jeden z pionierów myślenia sieciowego, na podstawie wyników dwudziestoletnich badań w trzydziestu krajach świata wysuwa tezę o nowoczesnym typie społeczeństwa, w którym „miejsce tradycyjnych hierarchii zajmuje płaska sieć dynamicznych powiązań o globalnym zasięgu” (Bendyk 2002: 185). Jako jeden ze wskaźników takich współzależności można wskazać zjawisko networkingu.

Networking – specyficzny przejaw społeczeństwa sieciowego

W literaturze przedmiotu networking występuje najczęściej jako rozłożony w czasie, długofalowy proces pielęgnowania relacji międzyludzkich – nieistotne, czy z rówieśnikami, przełożonymi w pracy, wykładowcami czy sąsiadami. Jest to obustronna wymiana wiadomości, rad czy wsparcia, które będą w stanie umożliwić swego rodzaju sukces zaangażowanym w ten proces osobom. Networking najczęściej odwołuje się do aspektów związanych z poszukiwaniem pracy, ponieważ – jak twierdzi Michale Schutzer, specjalista w budowaniu sieci kontaktów i twórca portalu Classmates (www.classmates.com) – aż „60% stanowisk pracy jest znajdowanych dzięki jakiejś odmianie sieci” (Taylor, Hardy 2007: 277). Badanie przeprowadzone przez Centrum Badania Opinii Społecznej w roku 2003 na temat skuteczności sposobów poszukiwania pracy wśród Polaków wykazało, że aż 35% ankietowanych (co daje najwyższy wynik wśród zaproponowanych możliwości) „otrzymało swoją pracę dzięki wykorzystaniu znajomości i stosunków rodzinnych” (Banecka 2004: 44), natomiast według badań CBOS z 2005 roku, odsetek ten stanowił 29% (Komunikat CBOS 2005: 6). Dla porównania dzięki odpowiedzi na ogłoszenie pracę znalazło jedynie 9% badanych (Komunikat CBOS 2005: 6), a „rozsyłanie życiorysów do firm okazało się skuteczne tylko w pięciu procentach” (Banecka 2004: 45), co wydawałoby się, że jest najprostszą i najczęściej wybieraną formą poszukiwania pracy. Wśród ankietowanych, którzy swój okres pracy oznaczali jako „2 lata i krócej”, aż 52% z nich korzystało ze znajomości i stosunków rodzinnych. Co więcej, Polacy wymieniają „wykorzystywanie znajomości i stosunków rodzinnych” jako najbardziej skuteczną metodę poszukiwania pracy – aż 93% z nich stawia na kontakty osobiste jako sposób mający ich zbliżyć do największych możliwości na uzyskanie pożądanego zatrudnienia (Banecka 2004: 47). Z kolei – jak twierdzą Jeff Taylor oraz Doug Hardy – od członków sieci można się wiele nauczyć nie tylko w kwestii pracy, ale również z innych dziedzin życia, co w rezultacie pozwoli jednostce stać się lepszą w innych obszarach działań (Taylor, Hardy 2007: 295). Z drugiej strony jednak można domniemywać, że po prostu „ludzie lubią występować w roli

przewodników i fachowców” (Banecka 2004: 48), dlatego też ochoczo służą pomocą, włączając się w proces poszukiwania komuś pracy, pełnią funkcję doradcą w ramach swojego wolnego czasu. Czy zatem podbudowywane ego osób zaangażowanych w proces rekrutacji będzie stanowiło realną wartość dla społeczeństwa?

Skuteczne narzędzie czy bariera na rynku pracy?

Networking jest procesem, który – odpowiednio zaplanowany i sukcesywnie uprawiany – może pełnić istotną rolę w życiu zawodowym jednostki. Może pomóc w wyborze zawodu lub w znalezieniu informacji związanych z branżą i możliwościami, jakie za sobą niosą, pomaga podejmować decyzje zawodowe. Pośredniczy w znalezieniu pracy, wspiera planowanie strategii i przygotowanie narzędzi do jej poszukiwania, tym bardziej że „80% potencjalnych wakatów należy do ukrytego rynku pracy – czyli ofert pracy, na temat których nie ukazują się ogłoszenia” (Sutton 2003: 13). Pozwala znaleźć osoby, które mogą okazać się w przyszłości pracodawcami jednostki, które dostarczą wsparcia emocjonalnego, pozwolą osiągnąć sukcesy i stać się bardziej wydajnym. Osoba, która jest w trakcie szukania pracy, „nie musi działać w pojedynkę, lecz zna grupę przychylnych jej ludzi, którzy mogą pomóc jej w poszukiwaniach” (Polczyk 2007: 62). W wypadku, gdy jednostka pragnie pracować na własny rachunek, możliwości płynące ze świadomego wykorzystania networkingu mogą być czynnikiem decydującym o rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej i o jej przyszłych profitach (Tullier 2006: 41). Michelle Tullier zwraca uwagę na istotną funkcję networkingu – wsparcie emocjonalne. Osoby zaangażowane w sieci kontaktów wspomagają jednostkę nie tylko ze strony czysto zawodowej, ale także tej najbliższej człowiekowi, emocjonalnej, bez której na dłuższą metę nikt nie jest w stanie osiągnąć sukcesu na jakiegokolwiek płaszczyźnie (Tullier 2006: 34).

Rolę tworzenia i pielęgnowania sieci kontaktów podkreśla się również w organizowaniu społeczności lokalnych, które opiera się na nieformalnych relacjach między jednostkami od siebie niezależnymi, często od siebie odmiennymi, a funkcjonującymi na tym samym terenie, posiadającymi wspólny cel. Do tego typu doświadczeń odwoływał się już Ferdinand Tönnies, analizując *Gemeinschaft*, gdy podkreślał rolę bliskości emocjonalnej jednostek połączonych w nieformalnej strukturze. Jak uważa Alison Gilchrist, networking pełni istotną rolę – po pierwsze – w procesie pobudzania społecznego kapitału pomostowego, czyli bazującego na relacjach pomiędzy jednostkami, które łączy jeden cel lub interes (na przykład sąsiedzi lub grupy pracownicze); po drugie, ma pobudzać społeczny kapitał powiązań, czyli taki, który jest rezultatem „związków pomiędzy ludźmi lub organizacjami poza granicami równorzędnych grup, niezważający na status czy podobieństwa, umożliwiającą ludziom zdobycie wpływów i zasobów poza zwyczajowym kręgiem” (Gilchrist 2014: 39). W procesie rozwoju społeczności lokalnych sieci są wykorzystywane jako „sposób koordynacji wspólnych działań, wspierania działalności pracowników oraz udostępniania

ważnych narzędzi komunikacji, dzięki różnym technikom, w tym również dzięki kontaktom bezpośrednim twarzą w twarz” (Gilchrist 2014: 85).

Wychodząc naprzeciw krytyce, propagatorzy networkingu podkreślają, że „korzystanie z sieci poleceń ustnych nie jest z a ł a t w i a n i e m p r a c y. Argumentują tym, że każda osoba ubiegająca się o pracę w ten sposób musi przekonać pracodawcę o tym, że spełnia kryteria rekrutacyjne, a pracodawca osiągnie swoje cele, zatrudniając ją” (Polczyk 2007: 65). Skuteczność tej metody opiera się na jej specyfice, a mianowicie jest to „sposób szybki, bezpieczny, bo z polecenia przyjaciół lub znajomych przyjaciół, poszerza się krąg firm i osób, które zostały skutecznie poinformowane o tym, że dana osoba potrzebuje pracy” (Polczyk 2007: 65). Faktem jest, że coraz częściej do opinii publicznej docierają informacje dotyczące zatrudniania na stanowiskach w instytucjach publicznych bądź administracji państwowej osób, które nie legitymują się odpowiednimi kwalifikacjami, a są za to połączone różnego rodzaju koneksjami z decydentami. Konsekwencje nepotyzmu i koleśiostwa zasługują na rozwinięcie w osobnym artykule, ponieważ stanowią realne zagrożenie nie tylko dla interesu samych instytucji, ale również dla całego społeczeństwa.

Niektórzy autorzy propagujący networking jako element konstytuujący społeczeństwo sieciowe są zdania, że zjawisko należy traktować poważnie, gdyż „nie jest to [...] konkurs na to, kto zbierze najwięcej wizytówek, albo uściśnie najwięcej dłoni. Nie jest to jednostronne, egoistyczne działanie na krótką metę” (Tullier 2006: 22). Czy zatem poszukiwanie pracy zawodowej ma stanowić źródło dobra wspólnego dla całego społeczeństwa? Idealizowanie procesów zachodzących w społeczeństwie podaje pod wątpliwość obiektywność obserwacji w odniesieniu do społeczno-ekonomicznego dyskursu.

Warto zwrócić uwagę na to, że znajomości posiadają w Polsce dość negatywny wydźwięk. Protekcja jest traktowana jako odbierająca szanse forma pozyskiwania pracy przez osoby z rozwiniętą siecią kontaktów kosztem tych, którzy posiadają stosunkowo tę samą wiedzę, doświadczenie czy umiejętności (Banecka 2004: 47). W tym wypadku akurat ciężko odmówić słuszności tej tezie, ponieważ „życie uczy, że tam, gdzie pracodawca ma do wyboru dwóch podobnych kandydatów, jednego obcego, a drugiego wskazanego przez swojego pracownika – na pewno przyjmie tego z protekcją” (Rozmiarek 2008: 26).

Wykorzystując długofalowy networking jako wyłączną metodę poszukiwania pracy, należy liczyć się z faktem, że „może nastąpić uniezależnienie się od takich powszechnie dostępnych źródeł informacji jak Internet lub ogłoszenia w prasie” (Rozmiarek 2008: 26). Zwiększa to prawdopodobieństwo pominięcia tych ofert pracy, które rzeczywiście będą wartościowe dla jednostki, a na które może nie zwrócić uwagi przez ograniczające poleganie na sieciowych zależnościach. Opieranie się jedynie o kontakty z innymi może być również barierą w awansie pionowym, ponieważ jednostki połączone wątpliwymi więziami konstruują obraz drugiej osoby i zapamiętują tak, jak

jawi im się w danym momencie, więc istnieje prawdopodobieństwo, że nie wezmą pod uwagę jej przemian, nabytych kwalifikacji czy zdobytej wiedzy w przyszłości. Podobne konsekwencje mogą być związane z polecaniem osób o nieadekwatnych do oczekiwanych kwalifikacjach lub – tak jak dzieje się to w wypadku headhuntingu, gdzie pomija się osoby, które nie znają „właściwych” osób, dlatego ich powodzenie może oznaczać bardziej łut szczęścia niż realny, racjonalny zysk dla pracodawcy.

Podsumowanie

W literaturze oraz badaniach dotyczących zagadnienia procesu poszukiwania pracy networking najczęściej występuje jako zjawisko pozytywne i korzystnie wpływające na relacje między jednostkami w ich sieciowych konfiguracjach. W większości pochlebne opinie dotyczą kwestii związanych ze znajdowaniem właściwych osób na właściwe miejsca pracy, utrzymywaniem zawodowych współzależności oraz pielęgnowaniem nieformalnych więzi. Podkreśla się jego skuteczność, zaznaczając, że – właściwie uprawiany – może być nie tylko gwarancją na sukces zawodowy, ale również na powodzenie społeczne, osobiste, rodzinne. Ścisłe ze sobą powiązana pajęczyna wzajemnych skojarzeń umożliwia przepływ informacji i w sytuacji, gdy komunikat jest pozytywny, jest jak najbardziej pożądana, natomiast należy jednocześnie mieć na uwadze, że orientacja odmienia się, gdy mamy do czynienia z nieprzychylnymi uwagami lub plotkami, które rozprzestrzeniają się nierzadko w szybszym tempie niż dobre wiadomości.

Sprawne funkcjonowanie w sieci oraz stosowanie networkingu wydaje się być zarezerwowane wyłącznie dla określonych grup społecznych. Większość dostępnych badań i opracowań można znaleźć głównie w literaturze kierowanej do osób poszukujących pracy po raz pierwszy lub marketingowych poradnikach menedżerskich, które podkreślają rolę pielęgnowania kontaktów i budowania biznesu opartego na rekomendacjach. Brakuje natomiast badań dotyczących na przykład funkcjonowania w sieciach społecznych *working poor* czy uczestników szarej strefy, która według szacunków Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową, stanowiąc około jedną piątą PKB (Fundowicz *et al.* 2016: 21), zajmuje istotną część nieobserwowanego rynku pracy. Podłączenie się do sieci wzajemnych rekomendacji może również stanowić wyzwanie między innymi dla osób wykluczonych cyfrowo (nieobsługujących wspomagających networking elektronicznych platform, na przykład LinkedIn lub GoldenLine), osób w wieku poprodukcyjnym (zatrudnianych przy wsparciu poleceń jako na przykład opiekunowie dzieci) oraz tych, którzy z wyboru i przekonania nie podłączają się do sieci.

Literatura

- Banecka E., 2004, *Poszukiwanie pracy*, Gdańsk: Harmonia.
- Baranowski M., 2012, *Przyczynek do krytyki społeczeństwa sieciowego: od sieci społecznych do sieci wszystkich sieci* [w:] *Społeczeństwo sieciowe – między wolnością a zniewoleniem: praca zbiorowa*, red. M. Baranowski, B. Mika, Poznań: Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa.
- Barney D., 2008, *Społeczeństwo sieci*, tłum. M. Fronia, oprac. K. Nadana, Warszawa: Sic!
- Bendyk E., 2002, *Zatruta studnia: rzecz o władzy i wolności*, Warszawa: W.A.B.
- Bendyk E., 2004, *Antymatrix: człowiek w labiryncie sieci*, Warszawa: W.A.B.
- Bendyk E., 2007, *Rozmowa z Mirosławą Marody o społeczeństwie informatycznym*, 4 grudnia, Technopolis, <http://technopolis.polityka.pl/2007/rozmowa-z-miroslaw-marody-o-spoleszczenstwie-informatycznym> [dostęp: 12.06.2016].
- Castells M., 2007, *Społeczeństwo sieci*, tłum. M. Marody et al., red. M. Marody, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Dobrowolska D., 1980, *Praca w życiu człowieka*, Warszawa: Instytut Wydawniczy CRZZ.
- Fundowicz J. et al., 2016, *Szara strefa w polskiej gospodarce w 2016 roku*, Warszawa: Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową.
- Gilchrist A., 2014, *Dlaczego relacje są ważne? Networking w rozwoju społecznościowym*, tłum. A. Unterschuetz, Warszawa: Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CA.
- Gladwell M., 2009, *Punkt przełomowy. O małych przyczynach wielkich zmian*, tłum. G. Górską, Kraków: Znak.
- Granovetter M.S., 1973, *The Strength of Weak Ties*, „American Journal of Sociology”, Vol. 78, nr 6.
- Kaźmierczak T., 2007, *Zmiana w społeczności lokalnej: szkice o kapitale społecznym w praktyce społecznej i nie tylko*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Naisbitt J., 1997, *Megatrendy: dziesięć nowych kierunków zmieniających nasze życie*, tłum. P. Kwiatkowski, Poznań: Zysk i S-ka.
- Polczyk M., 2007, *Jak i gdzie efektywnie poszukiwać pracy*, Warszawa: Wolters Kluwer.
- Rozmiarok J., 2008, *Praca – jak szukać, zmieniać, utrzymać: vademecum pracownika*, Warszawa: Książka i Wiedza.
- Sutton B., 2003, *Jak budować sieci kontaktów (networking)*, tłum. H. Debatory, Warszawa: Petit.
- Taylor J., Hardy D., 2007, *Jak efektywnie poszukiwać pracy: wykorzystanie metody firmy Monster*, tłum. J. Kardaszewski, Kraków: Oficyna Ekonomiczna, Oddział Polskich Wydawnictw Profesjonalnych.
- Tullier L.M., 2006, *Networking: jak znaleźć pracę i odnieść sukces zawodowy dzięki tworzeniu sieci kontaktów*, tłum. K. Wywiół-Prąda, Kraków: Wolters Kluwer.