

■ ■ ■ Доверие как коммуникативный результат: анализ нарративов выпускников ссузов о стратегиях собственного трудоустройства

Зинченко Я.Г., Змияк С.С., Понамарёв А.Б., Понеделков А.В.

Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Ростов-на-Дону, Российская Федерация

Аннотация. В условиях структурных трансформаций региональных рынков труда и интеграции исторических территорий в социальное, экономическое и правовое пространство России особую актуальность приобретает проблема доверия между ключевыми акторами – работодателями и молодыми соискателями. В данной работе на основе методологического синтеза новой институциональной экономической теории и экономической социологии предпринимается попытка проанализировать роль доверия как неформального института, снижающего транзакционные издержки, возникающие из-за асимметрии информации и конфликта интересов. В эмпирическую базу вошли результаты проведения фокус-групповых дискуссий (N=50) со студентами образовательных учреждений среднего профессионального образования Ростовской области, ДНР, ЛНР, Херсонской и Запорожской областей. Выявлено, что работодатели экстернализируют издержки адаптации молодых сотрудников на соискателей, требуя опыта на стартовых позициях, а соискатели отвечают снижением готовности инвестировать в собственные навыки и компетенции. Обнаружена отраслевая асимметрия доверия, которая дифференцируется в зависимости от «рыночности» профессий – высокое доверие к формальному институту компенсируется низкими зарплатными ожиданиями, в то время как высокие зарплатные ожидания сопряжены с низким доверием к рынку, работодателю и социальным институтам. Установлен факт сниженного доверия к центрам занятости населения (ЦЗН) как социальному институту – он воспринимается молодыми специалистами скорее как «последний спасательный круг», а не как функциональный способ поиска работы. Доказано, что уровень доверия акторов на региональных рынках труда детерминирован структурой осознаваемых рисков и соотношением ожидаемой ренты и транзакционных издержек, а не качеством социальных институтов.

Ключевые слова: рынок труда, исторические территории, зарплатные ожидания, доверие, центры занятости населения, риски трудоустройства

Финансирование: Статья подготовлена в рамках выполнения научно-исследовательской работы государственного задания РАНХиГС № 1.4–2026-1 «Формирование доверия как способ нивелирования конфликтов интересов на рынке труда (на материалах воссоединенных территорий с ориентацией на опыт и лучшие практики Ростовской области)»

Для цитирования: Зинченко Я.Г., Змияк С.С., Понамарёв А.Б., Понеделков А.В. Доверие как коммуникативный результат: нарративы выпускников ссузов о стратегиях трудоустройства // Коммуникология 2026. Том 14. № 3 С. 39-49. DOI 10.21453/2311-3065-2026-14-3-39-49.

Конфликт интересов: отсутствует.

Сведения об авторах: Зинченко Ярослава Геннадиевна – кандидат социологических наук, доцент, заведующий кафедрой социологии Южно-Российского института управления – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 344002, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, д. 70/52-54-56;

Змияк Сергей Сергеевич – доктор экономических наук, доцент, заведующий кафедрой экономической теории и предпринимательства Южно-Российского института управления – филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», 344002, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, д. 70/52-54-56;

Понамарёв Александр Борисович – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии Южно-Российского института управления – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 344002, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, д. 70/52-54-56;

Понеделков Александр Васильевич – доктор политических наук, профессор, заведующий кафедрой политологии и этнополитики Южно-Российского института управления – филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», 344002, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, д. 70/52-54-56.

Статья поступила в редакцию: 02.08.2026. Принята к печати: 17.09.2026.

Введение и постановка проблемы. Российские региональные рынки труда находятся в состоянии трансформации и подвержены шокам, которые связаны со структурной перестройкой экономики и интеграции исторических территорий в единое отечественное правовое, экономическое и социальное пространство. В этой связи особую актуальность приобретает проблема институционального обеспечения взаимодействия наиболее значимых акторов – образовательных учреждений, служб занятости, работодателей и потенциальной рабочей силы. Можно сказать, что баланс спроса и предложения на данном рынке находится в серьезной и непредсказуемой турбулентности, не вписывающейся в традиционные объяснительные модели, предлагаемые, например, неоклассической моделью рынка труда, в которой цена выравнивает спрос и предложение. На практике это выравнивание проваливается из-за асимметрии информации, серьезных рисков оппортунизма и повышающихся транзакционных издержек. Складывается ситуация, в которой принципал (работодатель) и агент (соискатель) находятся в конфликте интересов, и мы предполагаем, что именно неформальный институт доверия может заместить недостающие формальные гарантии, снизить значимые издержки, упростить поиск и верификацию компетенций участников рынка труда.

Особенно остро данная проблема недостатка доверия проявляется в отношении молодежи, так как она формирует значительную часть челове-

ского капитала как фактически, так и потенциально. Проблема может быть описана следующим образом: работодатель в стремлении минимизировать риск инвестиций в молодого специалиста экстернализирует издержки обучения на самих соискателей и выдвигает завышенные требования по опыту работы даже на самых стартовых позициях. Молодые соискатели, в свою очередь, реагируя на подобную попытку перенести издержки получения первичного опыта на них самих отвечают соответственно: снижают готовность инвестировать в собственные навыки и образование. Вышеописанная ситуация гипотетически может привести к формированию институциональной ловушки, в которой дефицит доверия напрямую конвертируется в транзакционные издержки, а они, в свою очередь, значительно снижают как производительность труда, так и экономическую эффективность предприятий.

В рамках данной работы мы будем опираться на теоретико-методологические платформы новой институциональной экономической теории, в которой рынок труда рассматривается как своеобразное «поле» контрактов (соглашений), где на транзакционные издержки влияет ограниченная рациональность акторов и риск оппортунизма. Данная методологическая платформа также позволяет нам обратиться к концепции асимметрии информации в ее классическом проявлении так называемого «рынка лимонов». Преодоление классической проблемы «рынка лимонов» требует наличия функциональных механизмов сигнализирования – дипломов о высшем образовании, института репутации, рекомендаций и т.д. Ключевой проблемой, требующей научной рефлексии является то, что вышеописанные механизмы сигнализирования в условиях перестройки экономики, геополитических и иных шоков могут не работать вовсе. В связи с этим актуализируется ключевой вопрос: может ли доверие выступить реальным механизмом снижения транзакционных издержек? Научную новизну здесь можно усмотреть в том, что классический подход исследователей в рамках новой институциональной экономической теории фокусирует свое внимание на макроинститутах или уровнях организации/фирмы, а не на микромеханизмах формирования доверия на сегментированных современных молодежных рынках труда. В рамках экономической социологии доверие также рассматривается схожим образом – как форма социального капитала, снижающая издержки координации. Однако в отечественных работах доверие чаще всего анализируется как морально-психологическая категория, либо как важный индикатор социального самочувствия. Наиболее значимыми р/работами, выполненными по тематике трансформации рынка труда являются Капелюшникова о структурных сдвигах рынков труда в постковидных реалиях [Капелюшников, 2023] и о влиянии цифровой эпохи на трансформацию рынков труда от Е.В. Нехода в соавторстве с Л. Пань. [Нехода, 2021]. В нашей работе мы принимаем попытку заполнить когнитивную лакуну, связанную с доверием

как функциональным экономическим институтом, снижающим транзакционные издержки. Цель исследования – концептуализировать роль доверия как неформального института снижения транзакционных издержек, которые возникают из-за конфликта интересов между работодателем и соискателем, взаимно воспринимающих друг друга как оппортунистов.

Методы

Методологический конструкт исследования построен на интеграции новой институциональной экономической теории и экономической социологии, что позволяет преодолеть разделение между экономическим и социологическим дискурсом при рассмотрении особенностей региональных рынков труда. Конкретные теории, концепции и модели, на которые опирались авторы: теория транзакционных издержек [Coase, 1998] теория асимметрии информации и сигнализирования [Akerlof, 1970], [Spence, 1973], концепцию специфичности активов [Williamson, 1985], теорию институтов Д. Норта [North, 1990], а также теорию социального капитала [Coleman, 1988]. В следующем разделе статьи мы подробно опишем, как каждый элемент вышеизложенного методологического конструкта проявляется в эмпирической реальности. Для выявления неформальных «правил игры» на рынке труда и того, как акторы распределяют риски, мы осуществили качественное поисковое исследование в формате фокус-групповых дискуссий (N = 50), проведенных в 2026 году. География исследования охватывает два различных институциональных ландшафта: Ростовская область (г. Ростов-на-Дону, г. Шахты) и исторические территории (ДНР, ЛНР, Запорожская и Херсонская области). Таким образом, анализу подвергается регион с устоявшимся рынком труда и те, в которых заметны последствия институционального шока, связанного с интеграцией в общероссийское правовое, экономическое и социальное пространство. Участники фокус-групп – студенты, обучающиеся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования (IT-сектор и инженерия, педагогика, социальная работа, рабочие специальности, административно-управленческий сектор). Подобное распределение позволяет проанализировать весь спектр подходов участников к собственным карьерным перспективам, доверию к значимым акторам рынка труда. Таким образом, в основе эмпирического исследования лежит принцип отбора максимально непохожих респондентов. Если закономерность будет обнаружена в совершенно разных условиях, то обосновано предположить, что такая закономерность будет носить фундаментальный характер. Такой подход также позволяет нам выявить контраст между «бюджетным» и «рыночным» кластерами и сравнить, как специфика отрасли меняет природу доверия. Фокус-группы проводились в онлайн и офлайн форматах с аудиофиксацией и последующей транскрипцией.

Результаты и их обсуждение

Ф. И. Шарков в своих работах, в частности в учебнике «Основы теории коммуникации», рассматривает коммуникативный результат как итоговый эффект от взаимодействия субъектов коммуникации (людей, групп, организаций), который проявляется в изменении их знаний, установок или поведения. Коммуникативный результат для Шаркова – это не просто передача сообщения, а динамичный итог, который отражает эффективность коммуникативного акта с точки зрения влияния на когнитивные, аффективные и поведенческие сферы участников. Цель – не только обмен сведениями, но и оказание воздействия на коммуникации субъектов, а также на отношение к социальным ценностям [Шарков Ф.И., Абишева В.Т, Лучина М.А., и др.: 67-86]. Именно поэтому авторы статьи подробно анализировали отношение респондентов к социальным ценностям, реализацию их доверий и ожиданий как коммуникативный результат заинтересованных в трудоустройстве субъектов.

Респонденты инженерно-технических специальностей (ДНР, группа № 1) и IT-специальностей (Ростовская область, группа № 4) заявляют о фундаментальном противоречии: работодатели, по мнению участников, требуют наличия опыта работы от одного до трёх лет на стартовых позициях джуниор разработчика и отказываются предоставлять условия для его получения. Также фиксируется и наличие разрыва между получаемым образованием и потребностями рынка. Участник из группы №1 заявил так: «связь очень небольшая, требуется навыков намного больше, чем дают в учебном заведении»; участник из группы 2 заявил: «работодатель требует опыт, которого система образование не дает». Отдельно следует упомянуть и феномен страха перед замещением «искусственным интеллектом». Участники, обучающиеся в IT секторе, считают, что их компетенции обесцениваются перед перспективой автоматизации и замены молодых специалистов ИИ алгоритмами. Респонденты также отмечали и попытки работодателя «обмануть» соискателя, заменив полноценную «белую» зарплату сочетанием минимального оклада и премии «в конверте».

Если рассмотреть вышеописанные наблюдения через теорию транзакционных издержек, то становится очевидно, что имеет место экстернализация (перенос) транзакционных издержек, связанных с формированием человеческого капитала с принципала (работодателя) на агента (соискателя). В этой ситуации работодатель, не доверяя соискателю и воспринимая его как оппортуниста (поработает год и уйдет), не может позволить себе инвестировать ресурсы в адаптацию новых кадров. Соискатель, в свою очередь, не имеет возможности получить опыт и не может войти на рынок труда. Особенно примечательным мы считаем тот факт, что страх замещения молодого специалиста ИИ алгоритмом фактически разрушает классическое «сигнализирование» на рынке – диплом о высшем образовании не является надеж-

ным сигналом качества, а базовые навыки устаревают. Работодатель и соискатель оказываются на том самом «рынке лимонов», когда каждый из участников не может отличить «качественного» сотрудника/работодателя от «некачественного». Не стоит забывать о том, что соискатель – важный участник рынка труда и у него также имеется защитная реакция – не инвестировать средства и время в собственные навыки, менять специальность, заменять полноценное устройство постоянными подработками.

Другим важным наблюдением мы считаем зафиксированную нами отраслевую асимметрию доверия, напрямую привязанную к зарплатным ожиданиям. У разных участников фокус-групп, в зависимости от их направления обучения, радикально отличается уровень доверия к формальным институтам. Начнем с педагогов: зарплатные ожидания у них низкие (Запорожская область, группа № 4) – 20-40 тыс. рублей с потенциальным ростом до 70 тыс. рублей при всех надбавках; IT-специалисты (группы Нем1 и Нем4) – средние зарплатные ожидания от 60 до 150 тыс. рублей; сварщики (ДНР, группа № 7) – от 50 тыс. рублей до 180 тыс. рублей; социальные работники (Ростовская область, группа № 5) – самые низкие зарплатные ожидания 15-30 тыс. руб. Теперь кратко рассмотрим их доверие к рынку труда и ожидания «плохого обращения» со стороны работодателей. Все «бюджетные» профессии (педагоги, социальные работники) имеют высокий уровень доверия как к центрам занятости, так и к потенциальному работодателю, а «рыночные» профессии (IT, инженеры, сварщики) имеют очень низкое доверие к ЦЗН и работодателю, но высокие зарплатные ожидания. Интерпретировать это можно следующим образом: доверие на рынке труда можно описать как соотношение ожидаемой ренты и транзакционных издержек ее получения. У педагогов низкая заработная плата компенсируется практически нулевым риском оппортунизма принципала, так как государство гарантирует занятость, востребованность профессии, «белую» зарплату и льготы. У IT-специалистов высокая ожидаемая рента нивелируется аналогично высокими рисками оппортунизма принципала (асимметрия информации на собеседовании, скрытые условия, недостижимые показатели эффективности труда, штрафы и т.д.). Недоверие работодателю в этом случае похоже на защитную реакцию, защищающую от эксплуатации. Примечательна позиция студентов из ДНР, обучающихся сварочному делу – высокие зарплатные ожидания сочетаются с высокой уверенностью в собственном трудоустройстве. При этом трудоустройство должно идти по «неформальным» каналам – через семейные подряды, знакомых и друзей. Как и ожидалось, студенты, обучающиеся по направлению «Социальная работа», являются самыми «депрессивными» – низкие зарплатные ожидания и высокая нагрузка.

Таким образом, конфликт интересов может нивелироваться не только ростом заработных плат, но и снижением неопределенности, сопряженным с появлением гарантий как для принципала, так и для агента. Если гарантии

отсутствуют, то каждая из сторон будет требовать премию за риск. Чем выше разрыв между затратами на обучение и стартовой оплатой, тем ниже доверие к рынку труда и «системе» в самом широком смысле.

При общении с участниками фокус-групп мы также зафиксировали феномен, который мы называем «институциональная слепота» – абсолютное большинство респондентов как «рыночных», так и «бюджетных» специальностей игнорируют центры занятости населения и центры карьеры ВУЗов, не веря в их эффективность и ссылаясь на их архаичность. Один из участников группы № 4 сказал: «не думаю, что IT-сектор вакансий вообще отражен в центрах занятости»; участник из группы № 5 ёмко сказала о том, что «работник IT-сферы не успеет дойти до центра занятости, его уже возьмут на работу по пути». Доверие педагогов и делопроизводителей центрам занятости выше, но уступает неформальным каналам – знакомым, друзьям и т.д. Если конвертировать вышеописанные наблюдения в теоретическую интерпретацию, то можно заявить о том, что молодежь «слепа» и не «видит» формальные институты вроде ЦЗН или центра карьеры ВУЗа, потому что транзакционные издержки взаимодействия с ними, по их мнению, превышают получаемые выгоды. В такой ситуации доверие носит не вертикальный, но горизонтальный характер, смещается в сторону агрегаторов вакансий, групп в социальных сетях, каналов в мессенджерах, поиска через друзей и т.д. Государственный институт проигрывает рыночную конкуренцию за соискателя из-за неспособности снизить транзакционные издержки акторов: соискатель не уверен, что ему дадут «нормальную» работу, а работодатель не верит, что ЦЗН может предоставить «нормального» сотрудника. При этом чем выше зарплатные ожидания, тем выше риск и тем выше транзакционные издержки. Стоит отметить, что все респонденты осознанно избегают ЦЗН и центров карьеры, ссылаясь на них как на «запасной вариант» в отчаянной ситуации – это рациональный выбор, который агент делает, оценивая выгоды и издержки.

Сопоставление эмпирических данных позволяет сформулировать основные положения авторского видения доверия как института, снижающего транзакционные издержки. Конфликт интересов между работодателем и соискателем происходит из-за стремления первого минимизировать издержки на обучение и адаптацию сотрудника за счет второго. Соискатель, в свою очередь, стремится минимизировать риски эксплуатации и меняет карьерную стратегию исходя из понимания, что «чем выше зарплатные ожидания, тем выше риски». В таких условиях рынок труда трансформируется и в нем появляются компенсаторные механизмы, связанные с развитием неформальных институтов, выступающих в качестве «суррогатов» доверия – алгоритмические агрегаторы вакансий, чаты в мессенджерах, группы в социальных сетях, семейные подряды и многие другие формы неформального взаимодействия начинают доминировать на рынке, где доверие находится в дефиците. При этом функционирование рынка подразумевает наличие доверия, как мини-

мум, для того чтобы совершать необходимые транзакции (менять часы труда на заработную плату). Таким образом, доверие становится важным экономическим инструментом, определяющим того, кто будет нести транзакционные издержки в конфликте интересов. При этом сам конфликт интересов актуализируется именно во времена экономических кризисов, геополитических потрясений и трансформаций, наблюдаемых на примере исторических территорий.

Заключение. Результаты представленного исследования позволяют концептуализировать понятие доверия на региональных рынках труда как функциональный экономический институт, нивелирующий конфликты между принципалом (работодателем) и агентом (соискателем). В условиях асимметрии информации и высоких транзакционных издержек каждая из сторон стремится перенести риски оппортунизма на другого актора и это, в свою очередь, приводит к ситуациям, в которых молодые специалисты не могут войти на рынок труда, а организации страдают от падения производительности и текучести кадров. В условиях низкого доверия социальным институтам (ЦЗН, центры карьеры) именно горизонтальное доверие выступает компенсаторным механизмом и формируется посредством так называемых «суррогатов доверия» – цифровых платформ, агрегаторов вакансий, чатов в мессенджерах, семейных связей, неформальных практик поиска работы и т.д. Иными словами, доверие на рынке не исчезает, но трансформируется, приобретая более неформальные сущности. Также мы смогли определить и доказать, что уровень доверия детерминируется не столько качеством социальных институтов, сколько структурой осознаваемых акторами рисков. Имеет место разрыв между временными/финансовыми издержками, связанными с получением квалификации и гарантированной стартовой оплаты – чем выше данный разрыв, тем ниже доверие к системе (в широком смысле) и тем выше вероятность оттока человеческого капитала. Установлено, что попытка принципала (работодателя) экстернализировать риски оппортунизма соискателя создает институциональную ловушку для молодого специалиста: работодатель одновременно отказывается инвестировать ресурсы в адаптацию и формирование молодого специалиста и требует опыта и навыков даже на стартовых позициях. Стоит отметить, что вышеописанная ситуация имела место и ранее, однако в настоящий момент страх замены молодых специалистов алгоритмами искусственного интеллекта усугубляет ситуацию и может снизить привлекательность профессий с высоким порогом входа. Подобный страх, в том числе, значительно снижает функциональность устоявшихся механизмов сигнализирования и не позволяет принципалу (работодателю) воспринимать диплом специалиста как достаточный маркер компетентности специалиста. Данное предположение мы будем верифицировать в последующих исследованиях, так как оно появилось в результате общения с респондентами на эмпирическом этапе.

Решение вышеприведенных проблем возможно посредством имплементации некоторых управленческих решений. Одним из них можно считать субсидирование «первого опыта» и усиление легализации оплачиваемых стажировок. Стажировка старшекурсников (если это возможно) и выпускников должна проводиться на платной основе и занимать не менее трёх месяцев с оплатой не ниже 50% от средней зарплаты по специальности, а работодатели, в свою очередь, должны получать налоговые вычеты за работу со стажерами. Центр занятости населения рекомендуется трансформировать и изменить его функции с «учета» на «независимую сертификацию». Преодоление недоверия данному социальному институту возможно в случае его переориентации на функцию независимого сертификационного центра, выступающего гарантом компетенций специалиста и сигнализирующего принципалу, что соискатель – не оппортунист. Очевидно, что если конкурировать с популярными агрегаторами вакансий не представляется возможным, то необходимо встроиться в их работу. В настоящий момент в агрегаторах вакансий имеет место множество «поддельных» (фейковых) резюме и вакансий, чем популярнее сервис, тем больше в нем «серых» и незаконных практик. ЦЗН мог бы стать своеобразным аналогом «подтверждения на госуслугах» вакансии/соискателя со всеми квалификациями. Необходимо регулярно в режиме социологических мониторингов следить за образовательно-зарплатным дисбалансом и превентивно решать проблемы, с которыми сталкиваются «рыночные» и «бюджетные» специальности. Ситуация, в которой высокие зарплатные ожидания всегда сопряжены с высокими рисками и наоборот, когда желание соискателя получить работу с низким риском всегда компенсируется низкой зарплатой мы считаем вредной для региональных рынков в долгосрочной перспективе. Дальнейшие перспективы исследования мы усматриваем в концептуализации и эмпирической верификации индекса зарплатно-образовательного дисбаланса, операционализации концепции институциональных суррогатов доверия и включении в выборку безработных граждан.

Источники

Капелюшников Р. И. (2023). Структурные сдвиги на российском рынке труда: постковидные реалии : препринт WP3/2023/02. М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2023. 56 с. URL: https://wp.hse.ru/data/2023/05/16/2015545143/WP3_2023_02____.pdf (дата обращения: 06.09.2026).

Нехода Е.В., Пань Л. (2021). Трансформация рынка труда и занятости в цифровую эпоху // Экономика труда. №9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-rynka-truda-i-zanyatosti-v-tsifrovuyu-epohu> (дата обращения: 06.09.2026).

Шарков Ф.И., Абишева В.Т, Лучина М.А., и др. Новые коммуникационные тренды в образовании: цифровые технологии и искусственный интеллект//Коммуникология. 2022. Т. 10. № 3. С. 67-86.

Akerlof, G. A. (1970). The Market for «Lemons»: Quality Uncertainty and the Market Mechanism. The Quarterly Journal of Economics, 84(3), 488–500. <https://doi.org/10.2307/1879431>

Coase, R. H. (1937). The Nature of the Firm. *Economica*, 4(16), 386–405. <https://doi.org/10.2307/2626876>

Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94(1), S95–S120. <http://www.jstor.org/stable/2780243>

North D.C. *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press; 1990.

Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*.

Williamson, O.E. (1985). *The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting* University of Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1496720>

■ ■ ■ Trust as communicative result: Narratives of secondary vocational education graduates on employment strategies

Zinchenko Ya.G., Zmiyak S.S., Ponamarev A.B., Ponedelkov A.V.

South Russian Institute of Management – Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Rostov-on-Don, Russian Federation

Abstract. In the context of structural transformations of regional labour markets and the integration of historical territories into the social, economic, and legal space of Russia, the issue of trust between key actors – employers and young job seekers – becomes particularly relevant. This paper, drawing on a methodological synthesis of New Institutional Economic Theory and economic sociology, attempts to analyse the role of trust as an informal institution that reduces transaction costs arising from information asymmetry and conflicts of interest. The empirical basis includes the results of focus group discussions (N=50) with students of secondary vocational education institutions from the Rostov Region, the DNR, the LNR, the Kherson Region, and the Zaporozhye Region. It was revealed that employers externalise the costs of adapting young employees onto job seekers by requiring experience for entry-level positions, while job seekers respond by reducing their willingness to invest in their own skills and competencies. An industry-specific asymmetry of trust was found, which varies depending on the «market orientation» of professions – high trust in formal institutions is compensated by low salary expectations, whereas high salary expectations are associated with low trust in the market, employers, and social institutions. The fact of low trust in the Public Employment Service as a social institution was established – it is perceived by young professionals as a «last resort» rather than a functional job search channel. It is proven that the level of trust among actors in regional labour markets is determined by the structure of perceived risks and the ratio of expected rent to transaction costs, rather than by the quality of social institutions.

Keywords: labour market, historical territories, salary expectations, trust, public employment services, employment risks

Funding. The article was prepared within the framework of the research work carried out under the state assignment of RANEPA No. 1.4–2026-1 «Building Trust as a Means of Mitigating

Conflicts of Interest in the Labor Market (Based on Materials from the Reunited Territories, with Reference to the Experience and Best Practices of the Rostov Region).

For citation: Zinchenko Ya.G., Zmiyak S.S., Ponomaryov A.B., Ponedelkov A.V. Trust as a Communicative Outcome: Narratives of Secondary Vocational Education Graduates on Employment Strategies // *Communicology*. 2026. Vol.14. No.1. 39-49. DOI 10.21453/2311-3065-2026-14-3-39-49.

Inf. about the authors: Zinchenko Yaroslava Gennadiyevna – Candidate of Sciences in Sociology, Head of the Department of Sociology, South Russian Institute of Management, branch of RANEPa. ORCID: 0000-0002-5765-8693; E-mail: zinchenko-yg@ranepa.ru. Address: 344002, Russia, Rostov-on-Don, Pushkinskaya Street, 70/52-54-56.

Sergey Sergeevich Zmiyak – Doctor of Economics, Head of the Department of Economic Theory and Entrepreneurship, South Russian Institute of Management, branch of RANEPa. ORCID:0000-0003-3212-3649; E-mail: zmiyak-ss@ranepa.ru. Address: 344002, Russia, Rostov-on-Don, Pushkinskaya Street, 70/52-54-56.

Ponomarev Alexander Borisovich – Candidate of Sciences in Sociology, Associate Professor, South Russian Institute of Management, Branch of RANEPa. ORCID: 0000-0003-2226-6144; E-mail: kalvarus94@gmail.com. Address: 344002, Russia, Rostov-on-Don, Pushkinskaya Street, 70/52-54-56.

Ponedelkov Alexander Vasilyevich – Doctor of Political Sciences and Head of the Department of Political Science and Ethnopolitics South Russian Institute of Management, branch of RANEPa. ORCID: 0000-0002-5447-1647; E-mail: ponedelkov-av@ranepa.ru. Address: 344002, Russia, Rostov-on-Don, Pushkinskaya Street, 70/52-54-56.

Received: 02.08.2026. *Accepted:* 17.09.2026.

References

- Akerlof G. A. (1970). The Market for «Lemons»: Quality Uncertainty and the Market Mechanism. *The Quarterly Journal of Economics*, 84(3), 488–500. <https://doi.org/10.2307/1879431>
- Coase R. H. (1937). The Nature of the Firm. *Economica*, 4(16), 386–405. <https://doi.org/10.2307/2626876>
- Coleman J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94(1), S95–S120. <http://www.jstor.org/stable/2780243>
- Kapelyushnikov R.I. (2023). Structural Shifts in the Russian Labor Market: Post-COVID Realities. Preprint WP3/2023/02. Moscow: HSE Publishing House. 56 p. URL: <https://wp.hse.ru/data/2023/05/16/2015545143/WP3.2023.02.pdf> (accessed 06.09.2026). (in Rus.).
- Nekhoda E.V., Pan L. (2021). Transformation of the Labor Market and Employment in the Digital Age. *Economics of Labor*. No. 9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatiya-rynka-truda-i-zanyatosti-v-tsifrovuyu-epohu> (accessed 06.09.2026). (in Rus.).
- North D.C. *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press; 1990.
- Sharkov F.I., Abisheva V.T., Luchina M.A., et al. New communication trends in education: digital technologies and artificial intelligence//*Communicology*. 2022. Vol. 10. No. 3. Pp. 67-86.
- Spence M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*.
- Williamson O.E. *The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting* (1985). University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1496720>