

**Трансформация требований к мягким навыкам синеворотничковых работников в микро- и малом бизнесе в РФ в условиях экономики знаний**

**Научный руководитель – Сорокин Олег Владимирович**

***Карлюкова Ольга Сергеевна***

*Выпускник (специалист)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра экономической социологии и маркетинга, Москва, Россия

*E-mail: o.karlyukova@gmail.com*

Представленное исследование сфокусировано на сдвигах в структуре российского рынка труда, вызванных синергией демографического кризиса и становления экономики знаний. Проведенный в декабре 2025 года масштабный опрос (n=1290) собственников микро- и малого бизнеса позволил зафиксировать возросшую зависимость этого сектора от интеллектуального капитала и мягких компетенций сотрудников.

Важным выводом работы является констатация диффузии границ между интеллектуальным и индустриальным трудом в сегменте микро- и малого бизнеса в РФ: мягкие навыки, традиционно считающиеся прерогативой офисного персонала, становятся одним из требований для квалифицированных рабочих в высококоммуникативной среде экономики знаний даже в сегменте микро- и малого предпринимательства.

На основании сопоставления данных за 2009 и 2025 годы автором выдвигается гипотеза о трансформации механизмов трудовой мотивации. Предполагается, что вовлеченность в неформальные профессиональные сообщества и накопление периферического знания выступают сегодня универсальным фактором актуализации профессионального потенциала как для беловоротничковых специалистов, так и для квалифицированных синеворотничковых работников, что, на взгляд автора, диктует необходимость пересмотра подходов к профессиональному образованию.

В докладе представлены результаты опроса представителей микро- и малого бизнеса в России в декабре 2025 г. Размер выборки составил 1290 респондентов, являющихся собственниками бизнеса, индивидуальными предпринимателями или наемными сотрудниками. Все опрошенные в течение последних 12 месяцев перед проведением опроса решали вопросы, связанные с подбором и наймом новых сотрудников.

Анализ результатов опроса и данных открытых источников позволил сделать следующие выводы:

**1. Влияние демографической ситуации на рынок труда**

Старение населения приводит и будет приводить к росту кадрового дефицита; недостаток престижа рабочих специальностей в совокупности с демографическими причинами привел к росту кадрового голода в сегменте синеворотничкового и, в особенности, квалифицированного синеворотничкового труда [2].

**2. Рост ответственности решений по найму и адаптации сотрудников**

Факторы из пункта 1 в совокупности порождают следующие последствия:

- 1) для бизнеса делается важным не только привлечь подходящего сотрудника, но и удержать его, так как ротация персонала становится затратной;
- 2) эффективное привлечение сотрудника актуализирует необходимость системной работы бизнеса с внешним брендом работодателя;
- 3) вопросы найма сотрудников с достаточным уровнем трудовой мотивации и управление / развитие трудовой мотивации нанятых и работающих сотрудников позволит снизить

ротацию персонала, оптимизирует расходы на найм и повысит производительность труда организаций.

### **3. Возрастание роли беловоротничковых работников в микро- и малом бизнесе**

Формирование в России экономики, основанной на знаниях, привело к тому, что малый и микробизнес стал зависим от труда беловоротничковых работников - традиционных сотрудников корпоративных структур [6]. Вывод подкрепляется анализом данных проведенного автором в декабре 2025 г. опроса представителей микро- и малого бизнеса в РФ (см. Диаграмму 1)

### **4. Роль мягких навыков потенциальных сотрудников в глазах работодателей микро- и малого бизнеса**

Мягкие навыки, которые традиционно считаются скорее релевантными категории беловоротничковых работников, оказались важны в малом и микро-бизнесе при найме как белых, так и синих воротничков [9]. Вывод подкрепляется анализом данных проведенного автором в декабре 2025 г. опроса представителей микро- и малого бизнеса в РФ. (см. Диаграмму 2)

### **5. Неформальные профессиональные группы как фактор повышения трудовой мотивации**

Исследование, проведенное автором, показало, что для беловоротничковых сотрудников участие в неформальных профессиональных коллективах с целью обмена опытом, знаниями и роста периферического знания через задействование социальных сетей ведет к росту трудовой мотивации, так как позволяет актуализировать потребности в профессиональном самовыражении и саморазвитии [4, 1]. Предположительно, схожие механизмы вполне применимы в категории квалифицированных синеворотничковых работников. Гипотеза выдвигается автором на основании анализа данных двух количественных исследований, проведенных в 2009 и в 2025 годах. Выдвинутая гипотеза требует валидации качественными и количественными методами.

### **Заключение**

Развитие мягких навыков у синеворотничковых сотрудников, в том числе в процессе получения образования по специальности, релевантно в условиях экономики знаний. Формирование неформальных профессиональных коллективов и умение извлекать из них пользу для профессионального развития поможет созданию нового поколения более мотивированных квалифицированных синеворотничковых работников, а введение в учебные планы подготовки таких специалистов дисциплин, формирующих мягкие навыки, способствует как росту престижа рабочих специальностей за счет формирования их более современного имиджа, так и обеспечит более высокое качество подготовки ценных квалифицированных синеворотничковых специалистов, готовых к реализации профессиональных задач в условиях высококоммуникативной среды экономики знаний.

### **Источники и литература**

- 1) Абрамов Р. Н. Профессиональные сообщества и неявное знание в условиях цифровизации // Социологические исследования (СОЦИС). — 2024. — № 11.
- 2) Гребенюк А. А. Демографические вызовы и их влияние на рынок труда в России: среднесрочный прогноз // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. — 2024. — № 2.
- 3) Капелюшников Р. И. Дефицит кадров на российском рынке труда: мифы и реальность // Вопросы экономики. — 2025. — № 1.

- 4) Карлюкова О.С. Неформальные профессиональные коллективы: эффекты коммуникации на рабочем месте. // Социологические исследования, №6 2010.
- 5) Климова С. Г. Социальный капитал рабочих: от цеховой солидарности к цифровым сетям // Социологический журнал. — 2023. — № 4.
- 6) Осипов Г. В. Социология и общество. Социологический анализ российской реальности. — М.: Норма, 2021.
- 7) Радаев В. В. Миллениалы на рынке труда: ценности и стратегии поведения // Мир России. — 2024. — № 3.
- 8) Тощенко Ж. Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. — М.: Весь мир, 2018.
- 9) Шкаратан О. И. Социально-экономическое неравенство и его воспроизводство в современной России. — М.: ОЛМА Медиа Групп, 2009.

### Иллюстрации



Рис. : Распределение закрытых за последние 12 месяцев вакансий в микро- и малом бизнесе по профессиональным категориям среди организаций, нанимавших беловоротничковых и синеворотничковых сотрудников

**Социальный портрет востребованного в микро- и малом бизнесе работника с разделением по белым и синим воротничкам**



Рис. : Социальный портрет востребованного в микро- и малом бизнесе работника с разделением по белым и синим воротничкам