

Рынок труда в цифрах:

что меняется и кто помогает изменениям работать

hh



Оксана Сидлецкая

Директор hh.ru на Урале

- в sales-менеджменте с 2005 года
- в HeadHunter с 2019 года
- сфера профессиональных интересов – аналитика продаж и рынка труда, развитие человеческого капитала, управление командой, HR-digital, HR-маркетинг, GR с целью формирования сильного HR-бренда региона
- член попечительского совета кафедры экономики труда и управления персоналом УрГЭУ
- член Ассоциации консультантов по подбору персонала
- спикер региональных и федеральных b2b- и hr -конференций

Экономика меняется — меняется и рынок труда

01

бизнес-климат усложняется,
несмотря на снижение
ключевой ставки
и замедление инфляции

02

отрасли экономики
растут неравномерно —
это создаёт структурный
дисбаланс

03

рекордно низкая
безработица,
демографические эффекты,
противоречия между
поколениями

Рост деловой активности бизнеса продолжился, но менее интенсивно

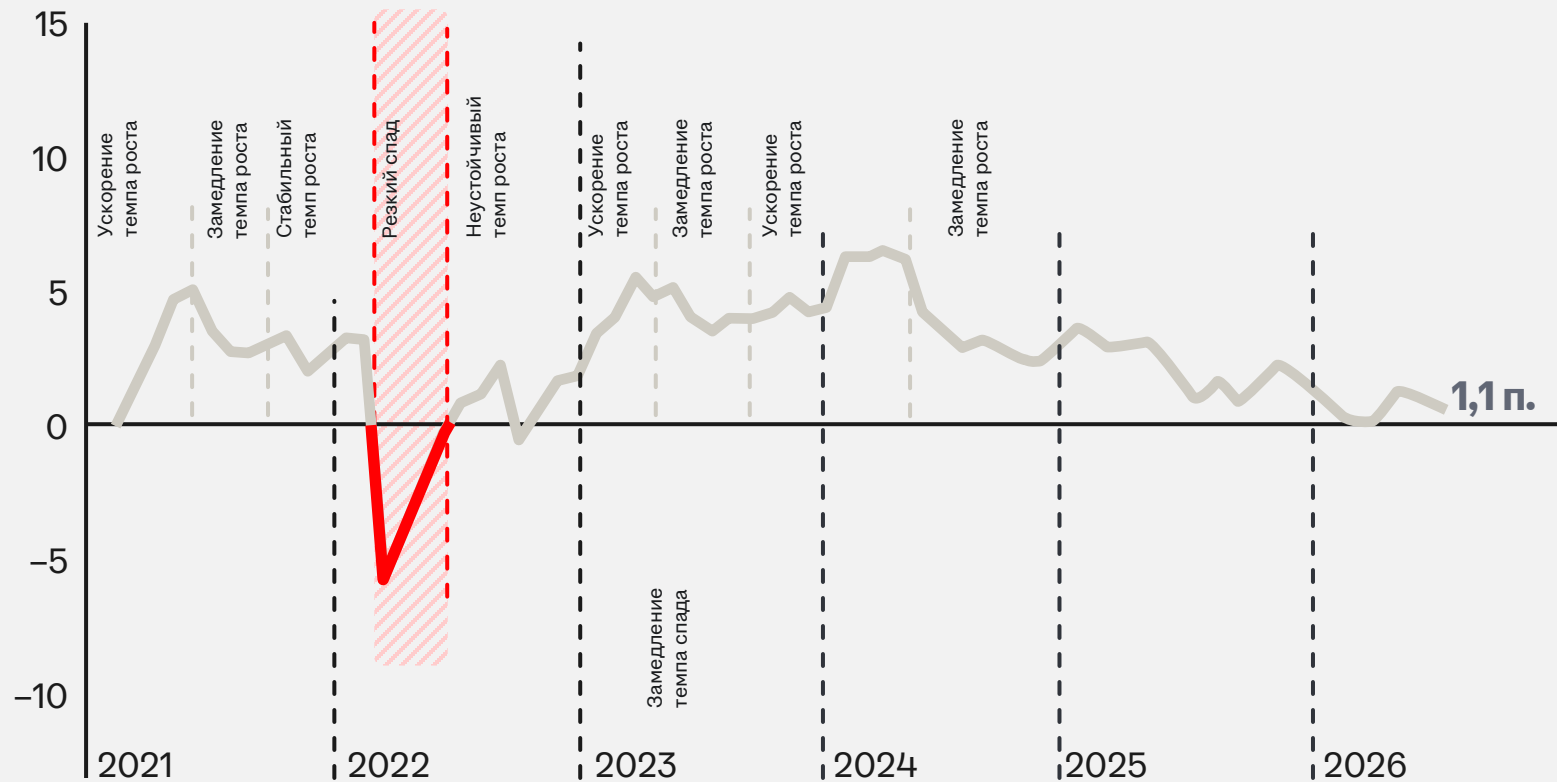
В июне ИБК снизился до 1,1 п. после 1,7 п. месяцем ранее. Это свидетельствует о продолжении умеренного роста деловой активности. Уменьшение индикатора по сравнению с маем определялось снижением краткосрочных ожиданий компаний. Основной вклад в уменьшение сводного ИБК внесли предприятия сферы услуг и обрабатывающих производств

Источник: [Банк России](#)

Как интерпретировать сводный ИБК Банка России

Сводный индикатор бизнес-климата банка России

— Спад активности — Рост активности



Сводный индикатор бизнес-климата (ИБК) Банка России — это среднее геометрическое балансов ответов по производству и спросу (текущие оценки и ожидания на 3 месяца).

Балансы ответов по каждому вопросу рассчитываются как разница между долями ответов предприятий типа «увеличилось» и «уменьшилось» в процентах к сумме точных долей ответов («увеличилось», «уменьшилось», «не изменилось»).

Положительное значение сводного ИБК Банка России означает, что в оценках текущей ситуации и (или) ожиданиях позитивные оценки преобладают над негативными, условия для ведения бизнеса благоприятны.

Отрицательное значение сводного ИБК Банка России означает, что в оценках текущей ситуации и (или) ожиданиях преобладают негативные оценки, условия для ведения бизнеса характеризуются как неблагоприятные. При этом сводный ИБК Банка России содержит ожидания предприятий по производству и спросу, поэтому это опережающий индикатор, который даёт сигнал будущих изменений в деловой активности.

Что компании планируют в 2026 году

Главный приоритет — обучение и развитие персонала

На каких направлениях работы с персоналом вы планируете фокусироваться в 2026 году?

Обучение и развитие персонала



Повышение производительности труда и операционной эффективности



Развитие бренда работодателя



Развитие единой корпоративной культурой и ценностей компании



Оптимизация затрат на персонал (работа с ФОТ, бюджетом на материальную мотивацию сотрудников и т.д.)



Ключевые данные рынка труда

В Свердловской области, июнь 2026

1 Подбор остается сложным в сфере розничной торговли, медицине и производстве (hh.индекс 2.2, 2,4 и 3,9 соответственно)

2 **71%** опрошенных свердловчан не чувствует угрозы увольнения работодателем

3 **47%** не готовы снижать зарплатные ожидания ради сохранения работы или ради гарантированного трудоустройства на новое место

4 **47%** опрошенных отметили, что в их профессиональной области сложно найти работу

7.0

hh.индекс

+11%

Динамика
вакансий
к маю 26

-2%

Динамика
резюме
к маю 26

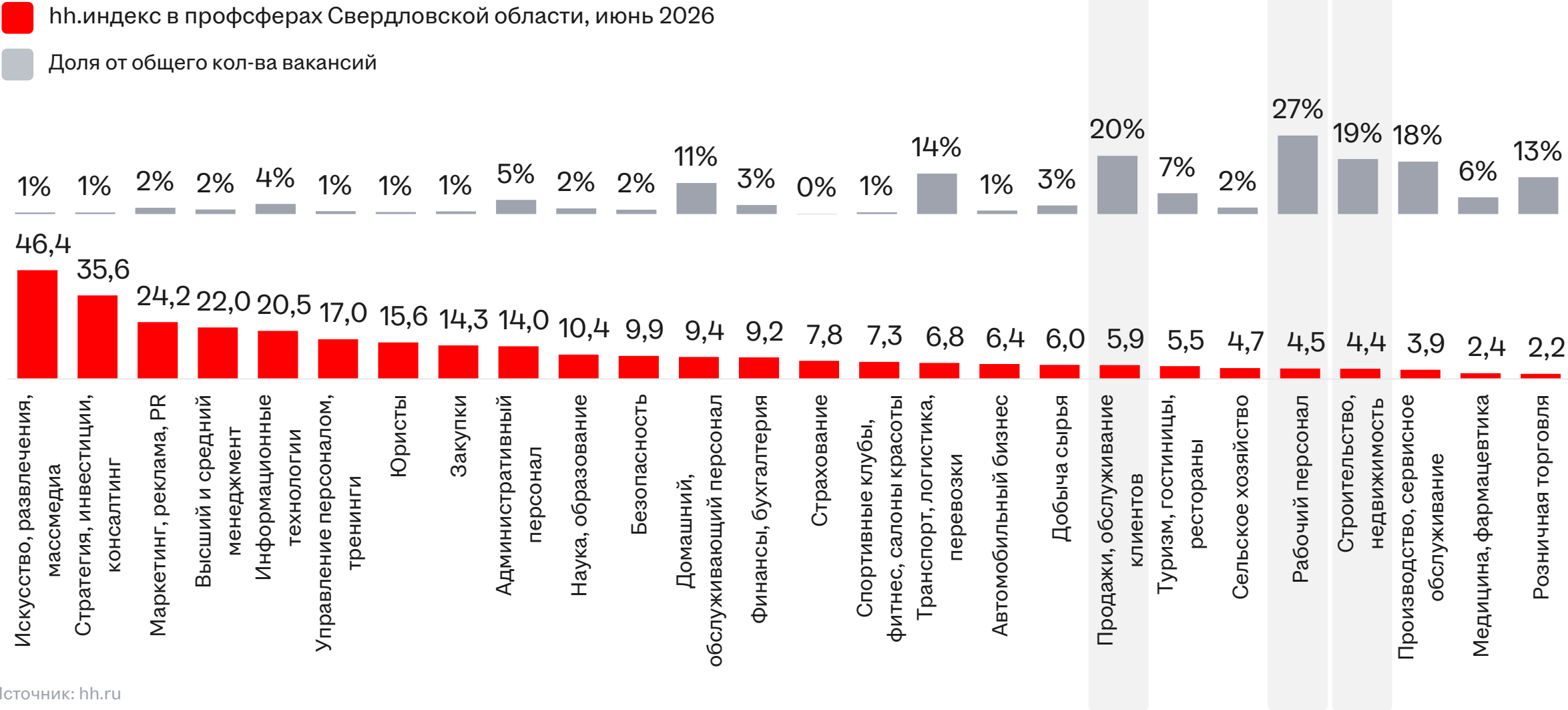
80 000₽

Средняя предлагаемая
зарплата

70 000₽

Средняя ожидаемая
зарплата

Рынок нуждается в рабочем персонале, в специалистах по продажам и из строительной сферы



Наибольший спрос приходится на специалистов в сфере продаж и торговли

Востребованные специалисты, доля от числа всех вакансий



Топ-15 дефицитных неруководящих профролей

4,0–7,9

умеренный уровень
конкуренции,
оптимальный уровень

2,0–3,9

присутствует дефицит
соискателей на позицию

≤ 1,9

острый дефицит,
конкуренция за кадры
среди работодателей



В общей структуре спроса наиболее востребованы директора магазинов

Руководители, доля от числа всех вакансий



Как руководитель влияет на найм персонала

Наибольшая сложность – затягивание сроков рассмотрения резюме

Заказчиком подбора чаще всего выступает руководитель подразделения / нанимающий менеджер, которому нужен сотрудник

Источник: исследование среди 213 работодателей, афевраль 2026 г

Какие сложности возникают при взаимодействии с заказчиками подбора?



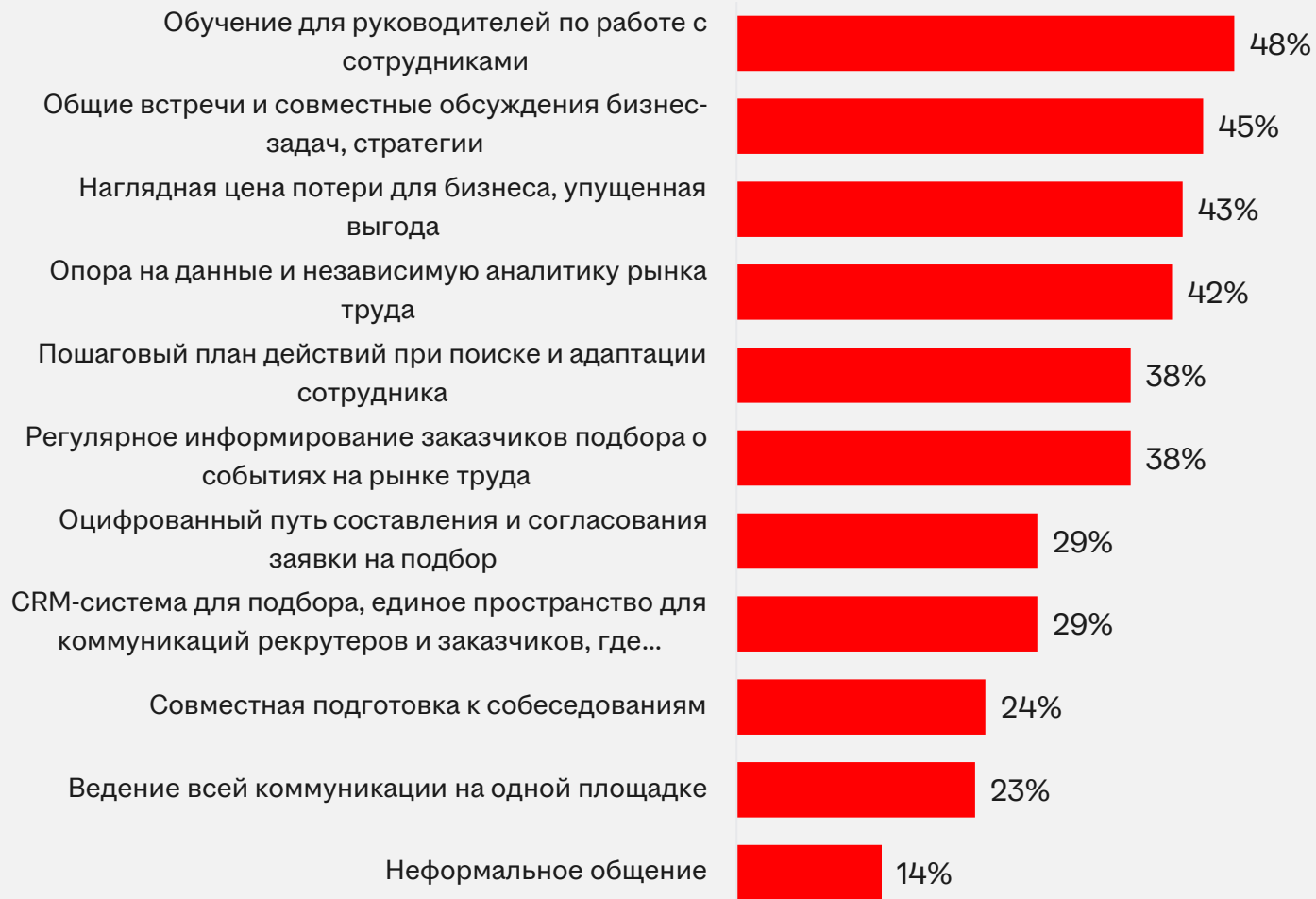
Точка роста для заказчиков подбора – более четкое формирование ожиданий от кандидатов

Какие сложности возникают при работе с заявками на подбор?



Обучение для руководителей по работе с сотрудниками может улучшить ситуацию

Что, на ваш взгляд, могло бы изменить взаимодействие с заказчиками подбора в лучшую сторону?



Линейные руководители — новая опора HR-функции

Рынок труда остается дефицитным

В условиях конкуренции за кадры компаниям важно точнее формулировать ожидания к кандидатам и повышать качество подбора

Главный фокус компаний — развитие людей

Удержание и развитие сотрудников становятся стратегическим приоритетом

Роль линейных руководителей усиливается

Они напрямую влияют на адаптацию, мотивацию, удержание и результативность сотрудников.

Обучение руководителей навыкам работы с людьми может улучшить взаимодействие с HR и помочь компаниям эффективнее справляться с кадровыми вызовами.

Спасибо.

