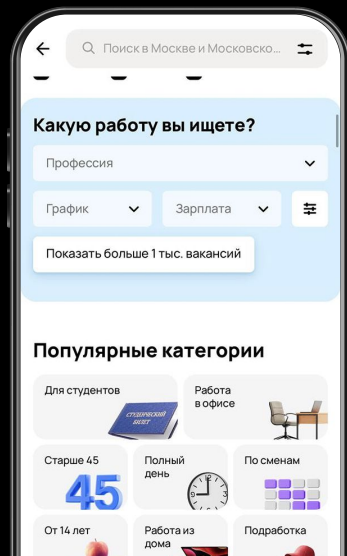
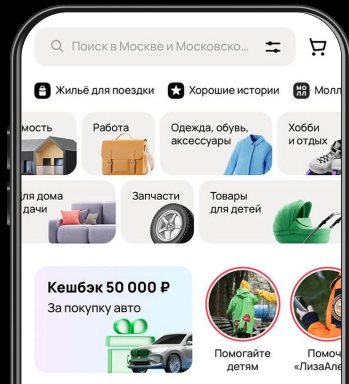


Обзор рынка труда

# Итоги 1 квартала 2026 и исследование рынка квалифицированных «синих воротничков»

# Авито Работа — часть крупнейшей платформы объявлений с разнообразной аудиторией

Среди пользователей платформы — соискатели и работодатели со всей страны: от городов-миллионников до совсем небольших городов и сёл



51,3 млн

ежемесячная аудитория Авито<sup>1</sup>

220 млн

активных объявлений<sup>2</sup>

22 млн

соискателей<sup>3</sup>

>7,2 млн резюме<sup>4</sup>

<sup>1</sup> По данным Авито, март 2026

<sup>2</sup> По данным Авито, март 2026

<sup>3</sup> Посетителей раздела «Вакансии» в Авито Работе, Q1 2026

<sup>4</sup> По данным Авито Работы, апрель 2026

# Дайджест рынка труда — главное, что нужно работодателю каждый квартал

Эксперты Авито Работы ежеквартально анализируют поведение кандидатов и работодателей на рынке труда, выявляя основные паттерны и тенденции.

В новом дайджесте мы собрали основные итоги Q1 2026, а также провели отдельное исследование рынка квалифицированных синих воротничков. В фокусе — динамика дефицита кадров, различия между профессиями и регионами, а также факторы, которые влияют на отклик и привлекательность вакансий.

Эти данные помогут работодателям лучше понять текущую ситуацию на рынке и скорректировать подход к подбору персонала.

## Источники данных:

### Авито Работа

Это база для точных трендов и репрезентативной аналитики рынка.

**22** млн соискателей в месяц

**7,2** млн резюме

**2** млн вакансий в месяц

### Официальная статистика

Росстат, Банк России — макроконтекст.

### Собственные исследования

Регулярные опросы соискателей и рабочих россиян. Изучение их мотивации, ожиданий и предпочтений.

<b>Блок 1. Общая картина рынка труда в Q1 2026</b> .....	<b>06</b>
<b>Свободных людей на рынке почти не осталось</b> Безработица держится на уровне 2,1%, занятость — 61,4%.....	<b>07</b>
<b>Бизнес притормозил, но не нажал на тормоз до конца</b> В апреле ИБК Банка России вырос до 2,2 п. после мартовских -0,1 п. ....	<b>08</b>
<b>Работодателю стало немного легче — но не везде</b> Общая конкуренция за людей снижается, однако дефицит распределен неравномерно.....	<b>11</b>
<b>Узкое место рынка — уже не «все подряд», а конкретно промышленность</b> Именно там кандидатов особенно мало.....	<b>12</b>
<b>Один и тот же дефицит выглядит по-разному в разных регионах</b> Региональный фактор все сильнее влияет на подбор.....	<b>13</b>
<b>Зарплатная гонка больше не всеобщая</b> Массовый рост замедляется, на первый план выходит точечная донастройка офферов.....	<b>14</b>
<b>Там, где людей не хватает сильнее всего, зарплаты все еще растут быстрее рынка</b> Прежде всего — у квалифицированных рабочих.....	<b>15</b>
<b>Экономика медленно меняет структуру занятости</b> Часть занятых смещается в производственные и сервисные роли.....	<b>16</b>
<b>Рекомендации работодателям</b> .....	<b>18</b>

## Блок 2. Исследование рынка квалифицированных «синих воротничков» ..... 19

**Даже на охлаждающемся рынке токарей и фрезеровщиков по-прежнему мало** ..... 21  
Около 5 соискателей на вакансию против 15 в медиане.....

**География дефицита важна не меньше профессии** ..... 22  
В рамках регионов конкуренция за рабочих особенно высока в ДФО.....

**Портрет аудитории меняется, но не радикально** ..... 23  
Рабочие профессии остаются преимущественно мужскими, однако около 25% соискателей — женщины.....

**Главная питающая артерия рынка — СПО** ..... 24  
Именно система среднего профобразования обеспечивает основной приток кадров.....

**Выпуск большой, но рынок все равно не закрыт** ..... 25  
Технические специальности дают 35% выпуска СПО, однако спрос остается выше предложения.....

**Дефицит начинается не только на входе, но и после выпуска** ..... 26  
Лишь 55% выпускников технического СПО идут в рабочие роли.....

**В рабочие профессии приходят разными маршрутами** ..... 27  
Не все кандидаты проходят «классический» путь через профильное обучение.....

**Работодатели уже начали снижать порог входа** ..... 28  
Доля вакансий с обучением в строительстве выросла с 20% до 26%.....

**Обучение перестало быть бонусом — это инструмент расширения воронки** ..... 29  
Такие вакансии получают в 1,5–2 раза больше откликов.....

**Самый востребованный слой — квалифицированные рабочие 4–6 разряда** ..... 37  
Именно их предложение на рынке ограничено сильнее всего.....

**Меньше жесткости — больше кандидатов** ..... 38  
Смягчение требований к разряду в отдельных профессиях дает в 2–4 раза больше откликов.....

**Уступок в требованиях иногда недостаточно** ..... 38  
Если профессия слишком востребована, спасает только более сильный оффер.....

**Деньги по-прежнему решают** ..... 39  
Зарплата остается главным фактором отклика в рабочих ролях.....

**Не всем востребованным профессиям платят «рыночно»** ..... 39  
Некоторые позиции, включая слесаря КИПИА, остаются недооцененными.....

**Квалификация дорожает не одинаково** ..... 39  
В одних профессиях разряд сильнее влияет на доход, в других — заметно слабее.....

**Сварка — хороший пример того, как меняется спрос** ..... 41  
Механизированные навыки прибавили 12 п.п. в спросе и 35% в зарплате.....

**Производство нанимает больше всех, но этого уже недостаточно для победы за кадры** ..... 42  
Теперь важен не только бренд отрасли, но и наполнение вакансии.....

**График становится частью конкурентного предложения** ..... 43  
Сменные и гибкие условия заметно повышают отклик.....

**Даже способ выплаты может влиять на подбор** ..... 44  
Оплата за смену иногда работает лучше стандартного месячного формата.....

**Бонусы, которые реально нужны людям, все еще встречаются редко** ..... 46  
Питание, транспорт и ДМС пока есть лишь в 10–25% вакансий.....

**Рекомендации работодателей** ..... 50  
Как эффективно нанимать квалифицированных рабочих на текущем рынке.....

# Рынок труда переходит от перегрева к охлаждению — но дефицит кадров сохраняется

В этой фазе рынок меняется неравномерно: вакансии снижаются, активность соискателей растёт, а безработица реагирует с лагом.

## Структурный дефицит рабочей силы сохраняется

### Что происходит

- Резерв свободной рабочей силы почти исчерпан
- Безработица остаётся на минимуме — 2,2%
- Занятость близка к максимуму — 61,5%

### Причины

- Демографическая яма
- Старение населения

### Что это значит

Свободной рабочей силы на рынке по-прежнему мало, поэтому дефицит кадров – фон, на котором происходят все остальные изменения.

## Снижается активность работодателей

### Что происходит

- Спрос на персонал снижается
- Вакансий меньше, но массовых сокращений пока нет
- Компании реже нанимают на замену
- Часть задач автоматизируют или перераспределяют внутри команд

### Причины

- Дорогие кредиты
- Снижение спроса
- Заморозка инвестпроектов

### Что это значит

Компании пока не переходят к сокращениям, но уже заметно сдержаннее подходят к открытию новых позиций и расширению штата.

## Растёт активность соискателей

### Что происходит

- Растёт количество соискателей на одного работодателя
- Люди ищут работу, оставаясь занятыми
- Поиск начинается раньше и длится дольше

### Причины

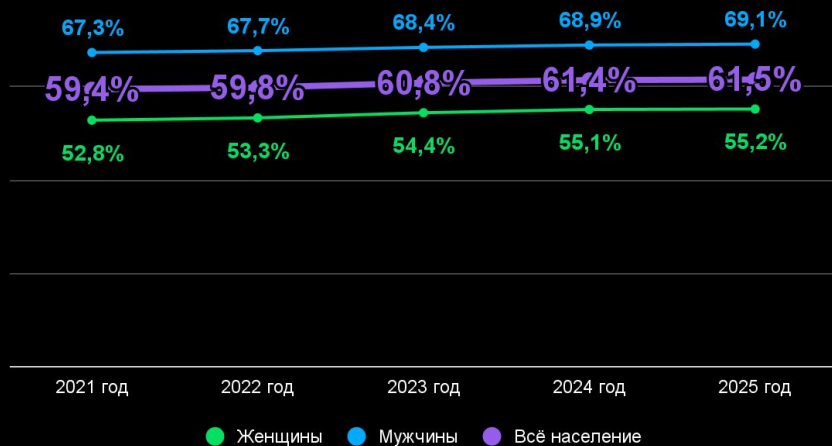
- Поиск подработки и дополнительного дохода
- Реакция на сигналы рынка и работодателей

### Что это значит

Рост активности соискателей связан не с выходом новых кандидатов на рынок, а с изменением поведения занятых кандидатов.

# Исчерпанный резерв кадров — макроконтекст, без которого нельзя читать текущие сигналы рынка

Уровень занятости продолжает расти — внутренний резерв рабочей силы почти исчерпан



За четыре года уровень занятости населения РФ вырос на 2,1 п.п. – до 61,5% в 2025 году. Особенно заметен рост среди женщин. Экономика вовлекает в занятость всех, кого может, – но демографические ограничения делают дальнейший рост всё менее возможным.

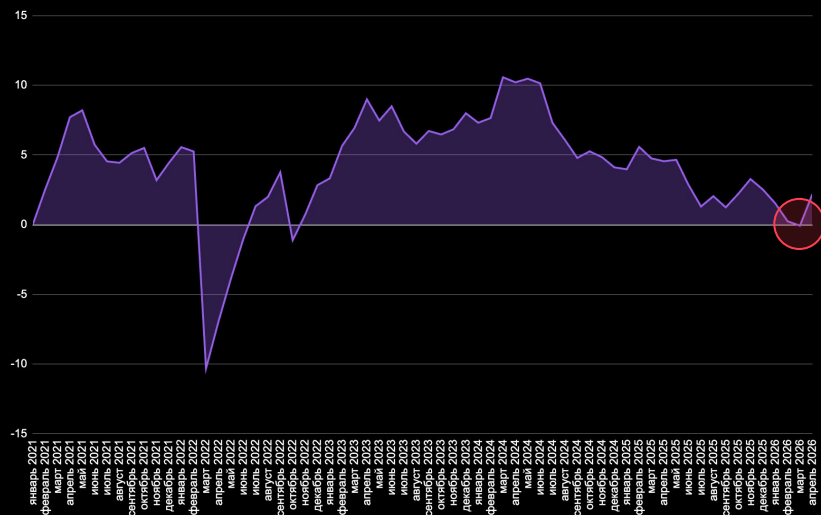
Источник: [Росстат](#). Данные выборочного обследования рабочей силы.

Почему высокая занятость не решает проблему кадров:

- 01 Рабочая сила не растёт.**  
Численность рабочей силы – около 76 млн человек уже 15 лет. Кратковременный рост в 2019-2022 гг. был статистическим эффектом пенсионной реформы, а не реальным притоком новых работников.
- 02 Молодых работников становится меньше.**  
Когорта 20-29 лет за последние 10 лет сократилась примерно на 37% – последствия демографической ямы 1990-х.
- 03 Безработица на историческом минимуме – 2,2%.**  
Это означает, что привлекать людей «с рынка» практически не из кого: почти все, кто хочет и может работать, уже работают.

# Индикатор бизнес-климата Банка России вырос до 2,2 п. после -0,1 п. в марте, что указывает на улучшение текущих оценок и ожиданий компаний по выпуску и спросу

Сводный Индикатор бизнес-климата Банка России



Сводный индикатор бизнес-климата Банка России – это опережающий сигнал деловой активности – спроса и производства, основанный на опросах компаний.

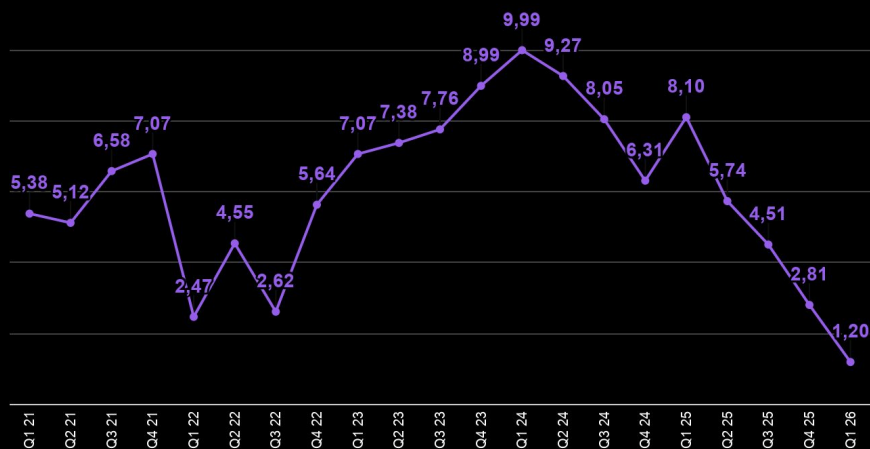
Апрельский рост ИБК показывает, что мартовское ухудшение не переросло в устойчивый спад настроений бизнеса: компании стали лучше оценивать как текущую ситуацию, так и ближайшие перспективы по спросу и выпуску. Для рынка труда это скорее означает сохранение осторожности в найме, чем переход к резкому сжатию кадровых планов.

1. Источник: [Мониторинг предприятий ЦБ РФ](#). Сводный Индикатор бизнес-климата Банка России – это среднее геометрическое балансов ответов по производству и спросу (текущие оценки и ожидания на 3 месяца)

# Бизнес ограничивает наем и продолжает работать в условиях дефицита кадров

Банк России фиксирует постепенное снижение остроты кадрового дефицита, но обеспеченность кадрами все еще остается заметно ниже уровней 2020–2022 годов.

Ожидания по изменению численности сотрудников в следующем квартале, хоть и остаются в положительной зоне, стали наиболее умеренными с 2 квартала 2025 года



В том числе, потребность работодателей в работниках, заявленная в службы занятости, заметно сократилась



1. Источник: [Мониторинг предприятий ЦБ РФ](#)

## Замедление отраслей зеркально отражается в более сдержанных ожиданиях по изменению в численности персонала

### Ожидания изменения численности персонала,

баланс ответов, п., с.к.

	Q1 2025	Q1 2026	разница YoY
Розничная торговля	3,7	2,4	-1,3
Сельское хозяйство	7,9	5,6	-2,3
Транспортировка и хранение	6,7	2,7	-4,1
Строительство	6,7	1,2	-5,5
Промышленное производство*	12,2	-0,3	-12,5

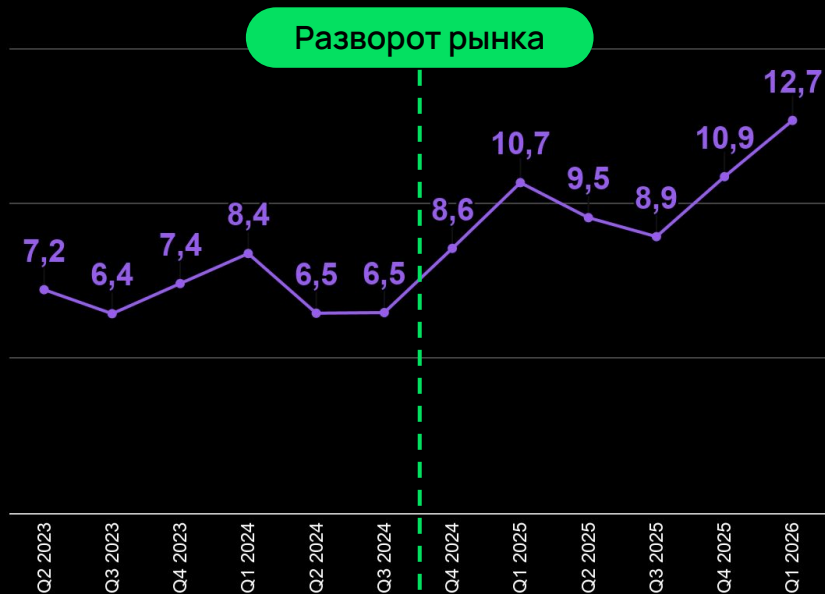
В начале 2026 года ожидания изменения численности работников в следующем квартале снизились во всех ключевых отраслях по сравнению с 2025м годом — это эффект более слабого роста выпуска, спроса и инвестиционной активности.

Наиболее заметно снижение в промышленности — в первую очередь, за счёт добычи полезных ископаемых, где впервые за много лет ожидается снижение численности персонала; более устойчиво выглядит сельское хозяйство.

Работодатели во всех отраслях по-прежнему ожидают рост численности персонала в Q2 2026, но гораздо более умеренный, чем год назад: речь пока скорее о более сдержанном найме, чем о снятии кадрового дефицита: работодатели реже открывают новые позиции и осторожнее расширяют штат, при этом структурная нехватка людей на рынке труда сохраняется.

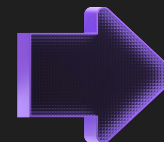
# В целом рынок смещается в сторону работодателя — но неравномерно

Количество соискателей на 1 работодателя<sup>1</sup> растёт



С конца 2024 года количество соискателей на одного работодателя растёт.

В целом это сигнал к постепенному переходу от рынка соискателя прошлых лет к более сбалансированному рынку. В деталях картина неоднородна: по отдельным сегментам дефицит кандидатов все еще сохраняется.



1. Соотношение соискателей и работодателей. Соискатели – уникальные посетители с контактами по вакансиям (просмотр телефона, отклик, сообщение в чате) на Авито Работе. Может включать в себя повторные посещения с разных устройств. Работодатели – пользователи, разместившие хотя бы одну вакансию за месяц. Среднемесячное значение за квартал.

# Баланс спроса и предложения неоднороден: в ряде рабочих профессий дефицит сохраняется

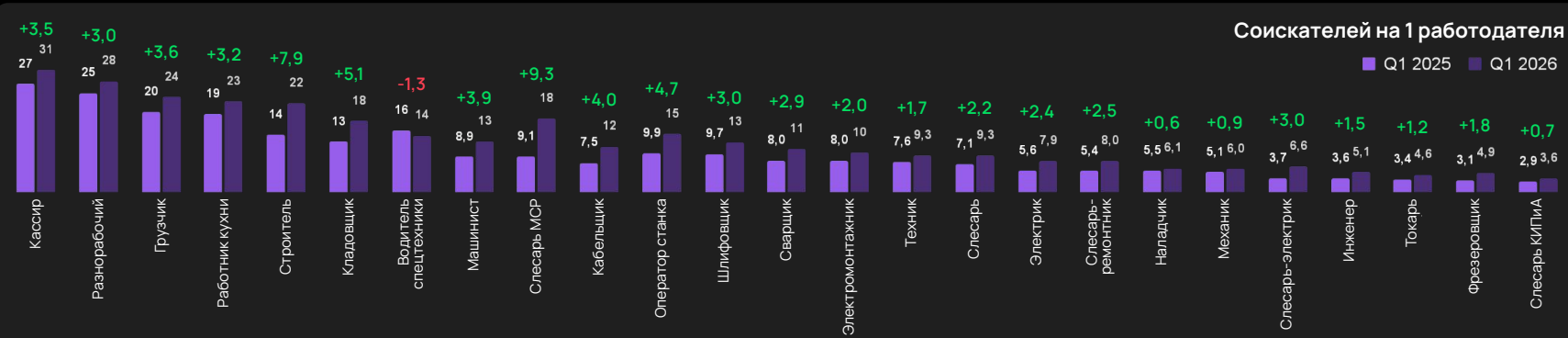


Смелов Павел Александрович  
Генеральный директор Центра стратегических разработок

По данным Авито Работы, рынок труда в рабочих специальностях остаётся структурно дефицитным, несмотря на общий рост конкуренции среди соискателей. Количество соискателей на одного работодателя в промышленных профессиях по-прежнему кратно ниже, чем в торговле и логистике, что указывает на сохраняющийся разрыв между предложением кадров и потребностями производственного сектора. По итогам I квартала 2026 года на одного работодателя в профессиях металлообработки приходилось 4-6 соискателей (токарь — 5, фрезеровщик — 5, наладчик — 6), тогда как в торговых и логистических специальностях — 18-31 (кассир — 31, грузчик — 24, кладовщик — 18). При этом за год конкуренция среди соискателей выросла во всех секторах, но абсолютные значения в производстве остаются на уровне острого дефицита — в 4-7 раз ниже, чем в торговле.

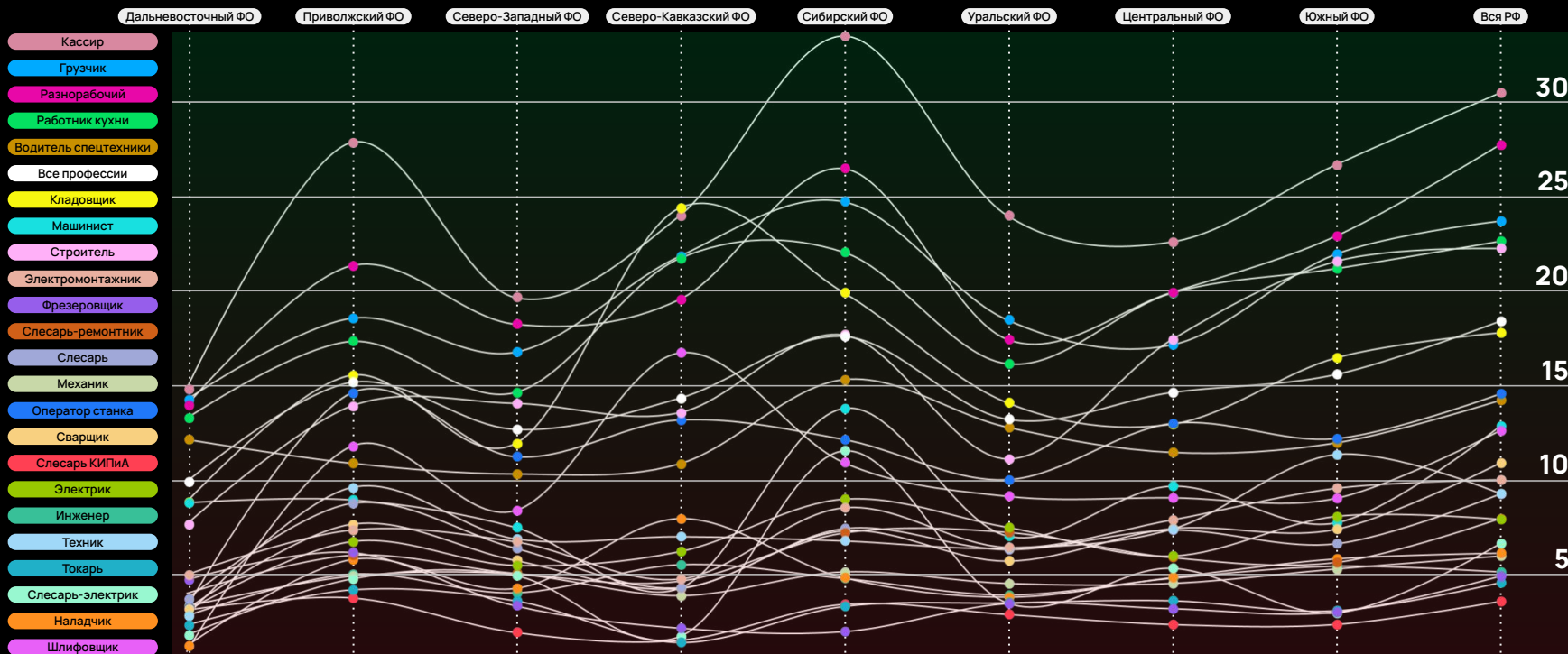
Отдельно выделяется строительный сектор: количество соискателей по профессии «строитель» выросло с 14 до 22 (+8 соискателей) — наиболее резкий прирост среди всех профессий. Это может быть отражением замедления строительной активности. При этом водитель спецтехники — единственная профессия, где соискателей на одного работодателя стало меньше (с 16 до 14), что указывает на сохранение устойчивого спроса со стороны инфраструктурных проектов.

Задачи наращивания производственных мощностей и развития технологического суверенитета по-прежнему упираются в кадровое ограничение: промышленность конкурирует за ограниченный пул квалифицированных рабочих, которых на одну вакансию приходится в разы меньше, чем в секторе торговли.



# Уровень конкуренции за соискателей варьируется по регионам

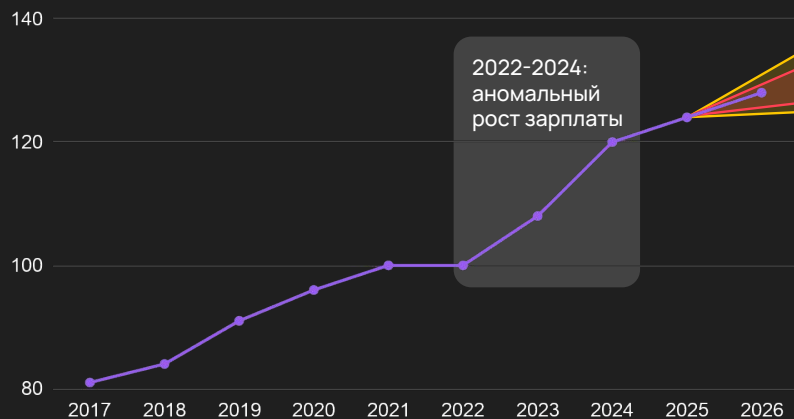
Количество соискателей на 1 работодателя<sup>1</sup>, по профессиям и федеральным округам, среднее за Q1 2026:



1. Соотношение соискателей и работодателей. Соискатели – уникальные посетители с контактами по вакансиям (просмотр телефона, отклик, сообщение в чате) на Авито Работе. Может включать в себя повторные посещения с разных устройств. Работодатели – пользователи, разместившие хотя бы одну вакансию за месяц. Среднемесячное значение за Q1 2026.

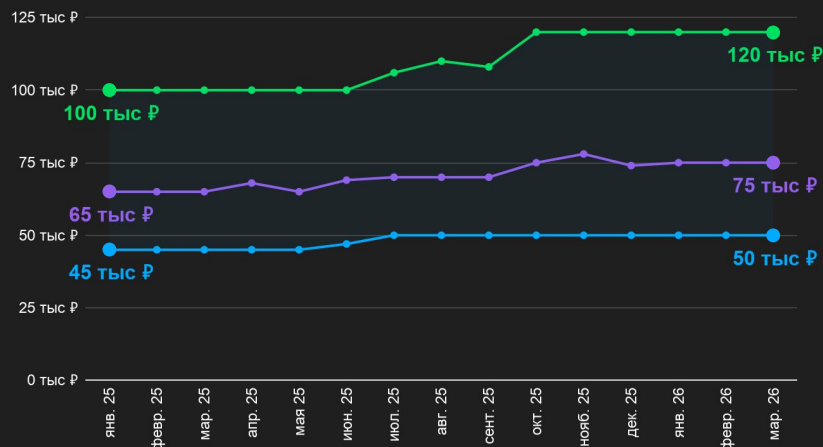
# На фоне общего «остывания» замедляется и зарплатная гонка

Реальная<sup>1</sup> заработная плата по данным Банка России  
2021 = 100, кумулятивный уровень относительно 2021



- Диапазон прогнозов
- Центральная тенденция 10-90%
- Медиана март 2025

Как меняются зарплатные предложения<sup>2</sup>  
на Авито Работе:



- Верхний квартиль
- Медиана зарплатных предложений
- Нижний квартиль

1. Реальная = с учётом инфляции. Данные Банка России. Прогноз рассчитывается как медиана ответов участников опроса.

2. Среднемесячные заработные платы, указанные в объявлениях о вакансиях на Авито Работе по графику работы «фиксированный», по всем профессиям во всей РФ. Верхний квартиль – 75% зарплатных предложений меньше этой суммы; медиана – 50% зарплатных предложений меньше этого значения, а 50% – больше; Нижний квартиль – 75% зарплатных предложений больше этой суммы. Медиана и квартили подолгу держатся на одном уровне из-за того, что работодатели указывают преимущественно «круглые» зарплаты (50, 75, 120 тыс. руб. и т. п.), на которых концентрируется основная масса вакансий; перцентили сдвигаются скачком при переходе к следующему популярному значению.

# Наиболее заметный рост зарплат<sup>1</sup> — в дефицитных профессиях

## Офисные

Профессия	Медианная зарплата, Q1 2026	Динамика YoY
Инженер	87 тыс. ₹	+5%
Технолог	82 тыс. ₹	+7%
Менеджер по продажам	80 тыс. ₹	+3%
Логист	75 тыс. ₹	+7%
Специалист по закупкам	70 тыс. ₹	+17%
Менеджер по персоналу	67 тыс. ₹	+16%
Банковский работник	65 тыс. ₹	+10%
Бухгалтер	60 тыс. ₹	+6%
Юрист	60 тыс. ₹	+15%
Менеджер по работе с клиентами	57 тыс. ₹	+13%

## Рабочие и линейные

Профессия	Медианная зарплата, Q1 2026	Динамика YoY
Сварщик	179 тыс. ₹	+79%
Прораб	150 тыс. ₹	+15%
Отделочник	140 тыс. ₹	+17%
Оператор станка	127 тыс. ₹	+58%
Монтажник	120 тыс. ₹	+20%
Строитель	120 тыс. ₹	+20%
Маляр	113 тыс. ₹	+13%
Упаковщик	105 тыс. ₹	+34%
Механик	103 тыс. ₹	+29%
Наладчик	103 тыс. ₹	+7%

## Такси, транспорт и логистика

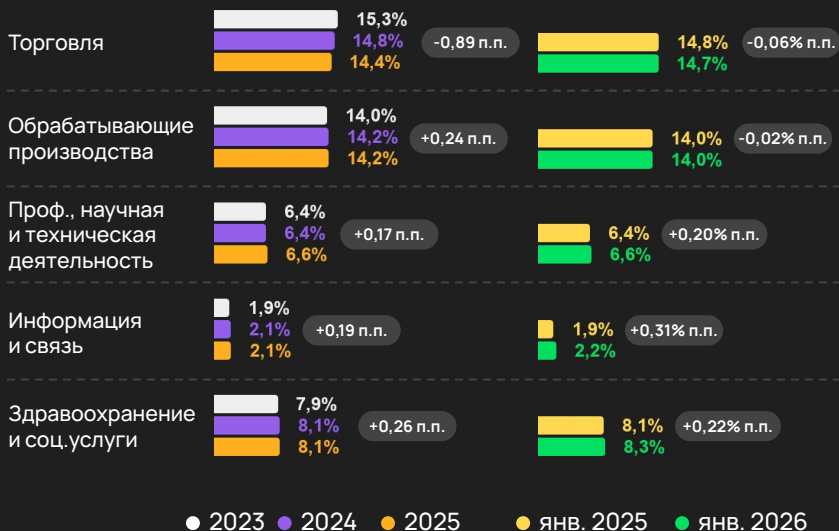
Профессия	Медианная зарплата, Q1 2026	Динамика YoY
Водитель грузового транспорта	120 тыс. ₹	+24%
Водитель спецтехники	108 тыс. ₹	+12%
Водитель-экспедитор	107 тыс. ₹	+7%
Водитель такси	102 тыс. ₹	+2%
Машинист спецтехники	97 тыс. ₹	+21%
Водитель пассажирского транспорта	80 тыс. ₹	+17%

1. Зарботные платы, указанные в объявлениях о вакансиях на Авито Работе по графику работы «фиксированный», по всем профессиям во всей РФ, среднемесячное значение за Q1 2026, и динамика относительно Q1 2025.

# Рынок труда меняется через постепенный сдвиг занятости между отраслями

- 01 Крупного структурного перелома за период 2023-2025 нет, но есть медленное перераспределение:
- 02 Главный устойчивый сдвиг — снижение роли торговли в общей занятости (-0,89 п.п.).
- 03 На этом фоне немного выросли доли:
  - обрабатывающих производств, (+0.24 п.п.)
  - здравоохранения, (+0.26 п.п.)
  - профессиональной, научной, технической и административной деятельности,
  - информации и связи,
  - прочих услуг.
- 04 В 2025 году структура стала чуть менее «торговой» и чуть более «производственно-сервисной».
- 05 Данные за январь 2026 пока не формируют нового тренда, но в целом подтверждают этот вектор.

Наиболее заметные сдвиги в отраслях по средним долям в общей численности занятых на рынке труда:



# Текущее перераспределение занятых между отраслями указывает на системный тренд в экономике, направленный на развитие технологического суверенитета и экономики предложения



Смелов Павел Александрович  
Генеральный директор Центра стратегических разработок

В начале 2026 года сохраняется рекордно низкий уровень безработицы по итогам февраля. **2,1%**

В разрезе структуры занятости фиксируется отток кадров из традиционных торговых секторов в пользу высокотехнологичных производств, и это не разовый эффект, а устойчивый системный тренд, который наблюдается последние несколько лет.

Этот тренд соответствует задачам Плана структурных изменений в российской экономике до 2030 года, согласно которым требуется перераспределение занятости из торговли и финансового сектора в обрабатывающую промышленность и высокотехнологичные отрасли.

Сектор торговли может продолжить испытывать давление оттока кадров также в условиях охлаждения экономической конъюнктуры

По итогам января-февраля 2026 года оборот розницы замедлил рост до 0,5% (после +2,6% по итогам прошлого года). **0,5%**

Ситуация в оптовой торговле еще хуже

По итогам первых двух месяцев зафиксировано снижение на **7,8%**

Это отражается на уровне зарплат в торговом секторе, которые растут ниже среднего по экономике.

В январе 2026 года средняя зарплата в торговле сложилась на уровне 94,1 тыс. руб., что ниже на 9,4% среднероссийского уровня. **9,4%**

# Итоги по Q1 26: рынок труда охлаждается, но дефицит кадров никуда не уходит

## Ключевые тезисы Q1 2026

- 01** **Переход от перегрева к охлаждению.** Индикатор бизнес-климата ЦБ впервые за 4 года в минусе; компании сдерживают найм.
- 02** **Дефицит кадров сохраняется.** Безработица 2,2%<sup>1</sup>, занятость 61,5% — резерв свободной рабочей силы фактически исчерпан.
- 03** **Зарплатная гонка замедляется.** Реальные зарплаты растут медленнее; работодатели оптимизируют ФОТ.
- 04** **Рынок неоднороден.** Баланс сдвигается к работодателю, **но в квалифицированных синих воротничках** — токарь, слесарь, механик — **дефицит сохраняется.**

## Рекомендации для работодателей

- ➔ Пересматривайте зарплаты точно. Общая зарплатная гонка затухает, но в дефицитных профессиях (слесари, токари, механики) ожидания соискателей продолжают расти. Индексируйте адресно.
- ➔ Расширяйте географию найма. Дефицит неоднороден по регионам. Используйте вахту и релокацию.
- ➔ Работайте с перетоками. Занятость перераспределяется из торговли в производство и сервисы. Ищите кандидатов в смежных отраслях и инвестируйте в переобучение.
- ➔ Готовьтесь к новой реальности. Охлаждение — не конец дефицита. Автоматизируйте рутину и повышайте производительность, чтобы снизить зависимость от объёма рабочей силы.

### Далее: погружение в квалифицированных «синих воротничков»

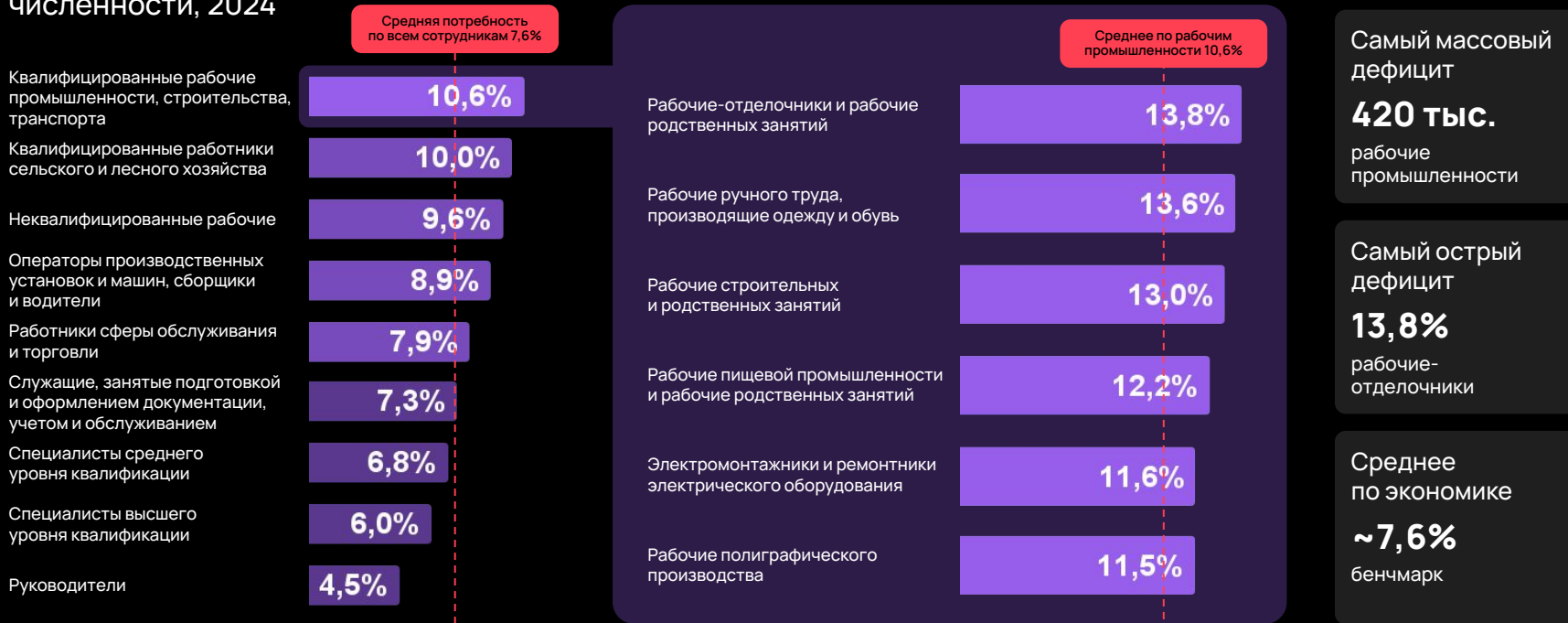
Особенно острый дефицит сохраняется в трёх группах профессий: работники промышленности, строители и ремонтники, работники металлообработки. Именно здесь охлаждение рынка пока практически не ощущается — и именно такие профессии мы исследуем в следующем блоке.

1. Источник: [Росстат](#), Данные выборочного обследования рабочей силы, данные за Q1 2026.

# Исследование рынка квалифицированных «СИНИХ ВОРОТНИЧКОВ»

# Каждое 10-е рабочее место рабочих промышленности и строительства – вакантно

Удельный вес потребности в работниках для замещения вакантных рабочих мест, % от списочной численности, 2024



Источник: Росстат. Потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест. Данные 2024 г.

# Квалифицированные «синие воротнички»: профессии в фокусе исследования

Несмотря на общий рост соискателей на 1 работодателя<sup>1</sup>, многие квалифицированные рабочие профессии остаются востребованными:

## Строители и ремонтники

Профессия	Кол-во соискателей на 1 работодателя
Слесарь КИПиА	3,6 ↑
Механик	6,0 ≈
Слесарь-электрик	6,6 ↑
Электрик	7,9 ↑
Слесарь-ремонтник	8,0 ↑
Слесарь	9,3 ↑
Электромонтажник	10,0 ↑
Сварщик	10,9 ↑

## Работники металлообработки

Профессия	Кол-во соискателей на 1 работодателя
Токарь	4,6 ↑
Фрезеровщик	4,9 ↑
Шлифовщик	12,6 ↑
Оператор станка	14,6 ↑

15

медиана по профессиям – кол-во соискателей на 1 работодателя по РФ

## Работники промышленности

Профессия	Кол-во соискателей на 1 работодателя
Наладчик	6,1 ≈
Техник	9,3 ↑

В этом исследовании мы изучим особенности соискателей и спроса на работников тех профессий, где количество соискателей – ниже среднего по всему рынку.

**Красным** отмечены профессии с количеством соискателя на одного работодателя ниже медианы по РФ – профессии остаются востребованными.

**Желтым** – профессии, в которых количество соискателей на одного работодателя близко к медиане.

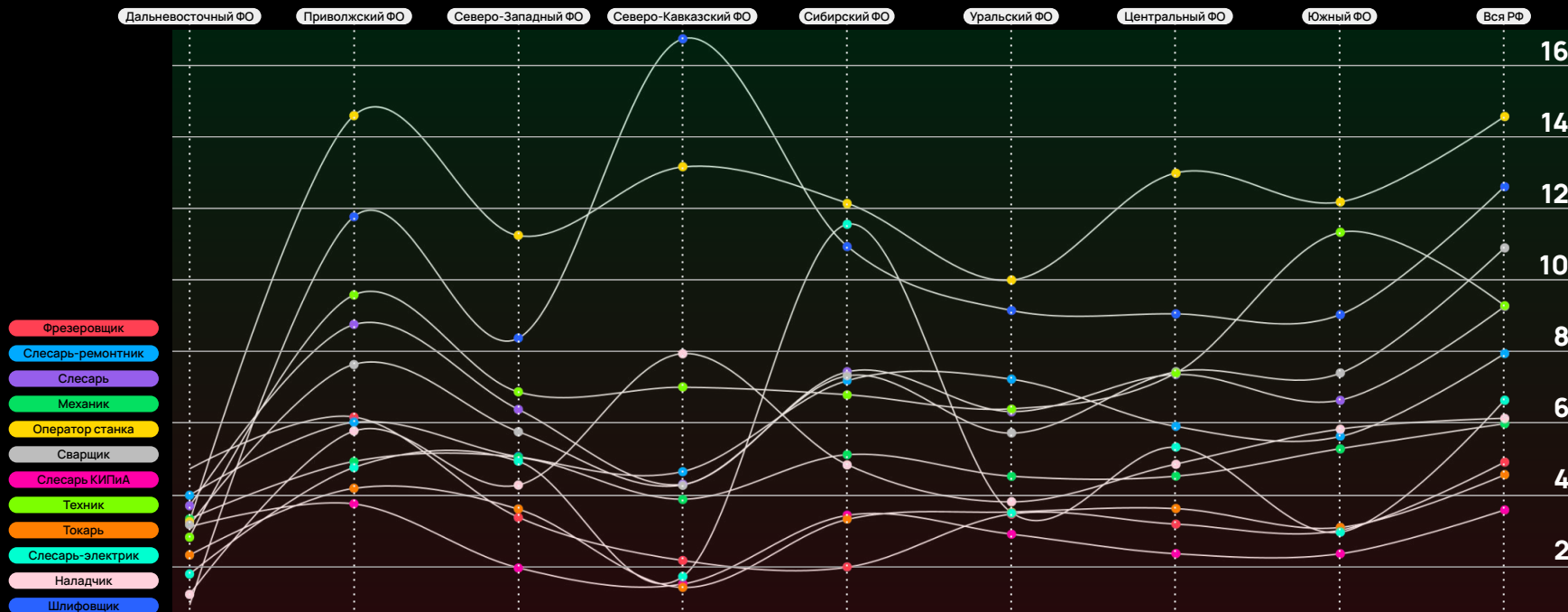
≈ количество соискателей практически не изменилось.

↑ количество соискателей на одного работодателя выросло.

1. Соотношение соискателей и работодателей. Соискатели – уникальные посетители с контактами по вакансиям (просмотр телефона, отклик, сообщение в чате) на Авито Работе. Работодатели – пользователи, разместившие хотя бы одну вакансию за месяц. Среднемесячное значение за Q1 2026

# Спрос на квалифицированных «синих воротничков» неоднороден по федеральным округам

Количество соискателей на 1 работодателя<sup>1</sup>, среднее за янв–мар 2026. Чем темнее ячейка – тем острее дефицит.

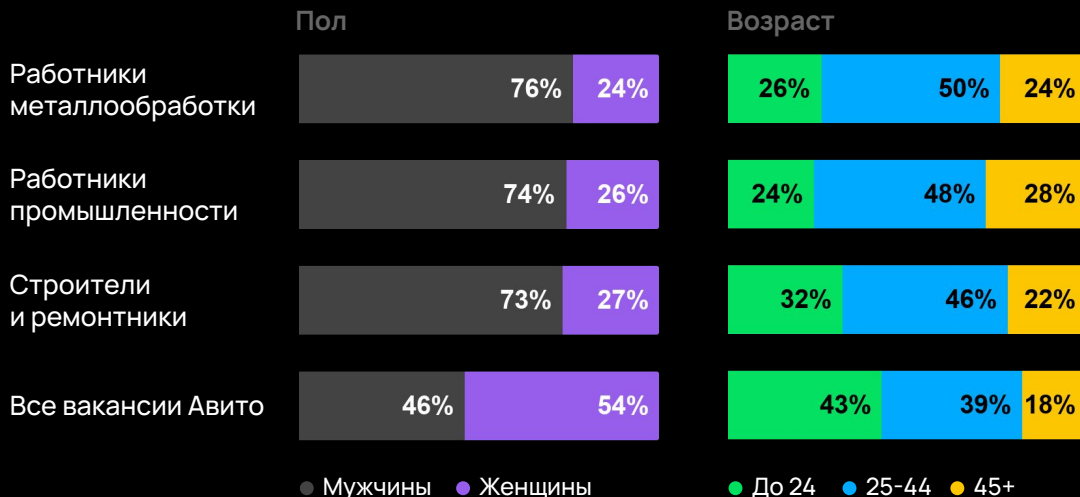


1. Соотношение соискателей и работодателей. Соискатели – уникальные посетители с контактами по вакансиям (просмотр телефона, отклик, сообщение в чате) на Авито Работе. Может включать в себя повторные посещения с разных устройств. Работодатели – пользователи, разместившие хотя бы одну вакансию за месяц. Среднемесячное значение за квартал.

# Ядро соискателей в рабочих профессиях — мужчины 25–44 лет, но профиль аудитории шире, чем кажется

Около четверти кандидатов — женщины, а в строительстве доля молодежи выше, чем в других рабочих сегментах

## Пол и возраст соискателей<sup>1</sup> рабочих профессий по данным резюме, Q1 2026



Рабочие профессии остаются преимущественно мужскими (73–76% vs 46% по всей площадке), но доля женщин – около четверти. Строительство привлекает больше молодёжи (32% до 24 лет) – возможно, за счёт низкого порога входа.

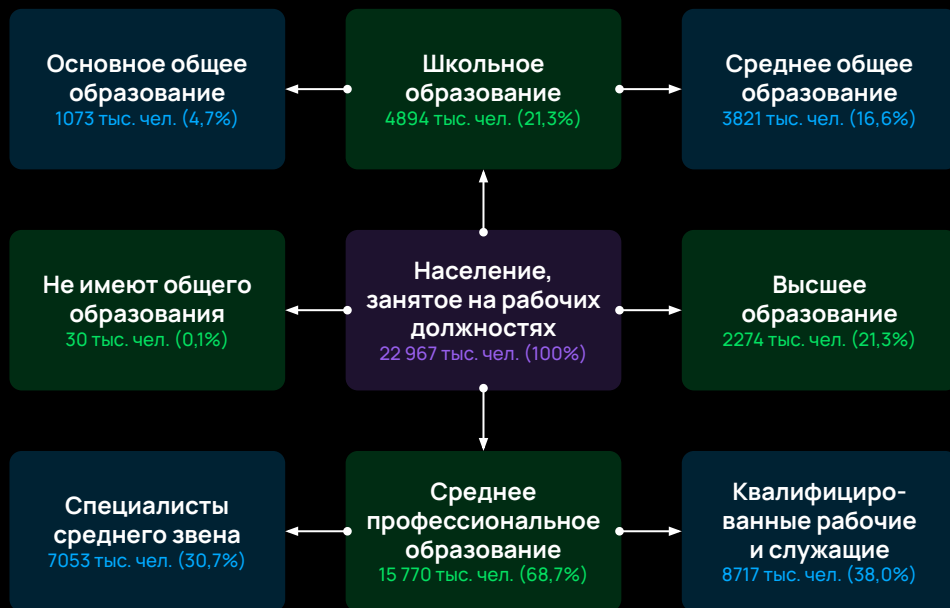
Это подтверждает, что расширение входа в профессию — реальный способ наращивать воронку найма: рабочие роли уже привлекают не только «классический» профиль кандидата.

1. Соискатели – уникальные посетители с контактами по вакансиям (просмотр телефона, отклик, сообщение в чате) на Авито Работе с резюме. Данные только по резюме, в которых указаны пол и возраст. Данные за Q1 2026



# Рабочие профессии — наиболее массовый сегмент занятости, кадровая база которого в первую очередь формируется через СПО

Структура населения России, занятого на рабочих должностях, по уровням образования



«Синие воротнички» — наиболее массовая профессиональная группа на рынке труда



Около 23 млн занятых в России трудоустроены на рабочих должностях — это треть (31%) от всего занятого населения в стране



Большая часть «синих воротничков» — рабочие со средним профессиональным образованием

Это показывает, что рабочая занятость в России в значительной степени опирается на систему СПО. Поэтому для кадрового обеспечения этого сегмента особенно важна координация между профессиональным образованием, работодателями и региональной структурой экономики.



# Подготовка кадров для рабочих профессий сосредоточена в техническом СПО

## Распределение выпускников СПО по группам специальностей, %



Технические специальности остаются наиболее масштабной областью подготовки в СПО:

47% (367 тыс. чел.) от совокупного выпуска СПО.

Именно они формируют основной поток выпускников для рабочих и производственных ролей.

За последние 7 лет доля технической подготовки в выпуске снизилась с 50% (в 2018 г.) до 44% (в 2024 г.).

При этом в абсолютных значениях выпуск вырос.

### Наиболее массовая подготовка осуществляется по специальностям:

- Техобслуживание и ремонт автотранспорта (6%)
- Сварщик (5%)
- Строительство и эксплуатация зданий и сооружений (4%)
- Технология продукции общественного питания (4%)
- Автомеханик (3%)

Данные: Мониторинг трудоустройства выпускников Кто рассматривается: 1) выпускники среднего профессионального образования 2023 г. технических специальностей (ОКСО 07.00.00-29.00.00). Общая численность – 367 тыс. чел. 2) Выпускники среднего общего образования (11 классов) 2023 г., не продолжившие образовательную траекторию после школы и вышедшие на рынок труда. Общая численность – 47 тыс. чел.

Какие должности относятся к «синим воротничкам»?

а. Должности из группы 7 ОКЗ «Квалифицированные рабочие промышленности, строительства и на транспорте»

б. Должности из группы 8 ОКЗ «Операторы промышленных установок, водители, сборщики»

с. Должности из подгруппы 93 ОКЗ «Неквалифицированные рабочие, занятые в горнодобывающей промышленности, строительстве, обрабатывающей промышленности и на транспорте»

д. Должности из подгруппы 31 ОКЗ «Специалисты-техники в области науки и техники»

Лаборатория исследований  
рынка труда НИУ ВШЭ



# Сложность кадрового обеспечения рабочих профессий – не только в подготовке, но и в удержании выпускников в профильной занятости

Основной поток выпускников действительно идет в рабочую занятость, но значительная часть распределяется за пределами профильного сегмента

## Распределение выпускников СПО технических специальностей по профессиональным группам ОКЗ, %



Источник: Мониторинг трудоустройства выпускников

→ 55% выпускников СПО технического профиля трудоустроивается на позиции «синих воротничков»

→ Чаще других на рабочие должности приходят выпускники технологий материалов (78%), машиностроения (72%), электро- и теплоэнергетики (72%)

→ Среди занятых на других должностях преобладают **менее квалифицированные рабочие места** работников сферы торговли (продавцы, кассиры, охранники) и служащих, занятых учетом и выдачей товаров. Узкое место находится не только в системе образования, но и на стыке подготовки, структуры локального спроса и параметров самих рабочих мест.

→ Приток части выпускников технического профиля на **менее квалифицированные рабочие места** говорит об их **слабой востребованности рынком труда** – либо из-за недостатка навыков, либо из-за структуры региональной экономики, не предполагающей достаточного количества рабочих мест.



# Дополнительный канал притока в рабочие профессии — выпускники школ

## Распределение выпускников 11 классов по профессиональным группам ОКЗ, %



→ Приток на должности рабочих осуществляется не только из СПО: вчерашние школьники, сразу вышедшие на рынок труда без продолжения образования, также **занимают должности «синих воротничков»**, но масштабы меньше.

→ **21% выпускников школ, не продолживших обучение в колледжах и вузах**, трудоустраивается на позиции «синих воротничков», но эта занятость менее квалифицированная: наиболее массовыми являются должности неквалифицированных рабочих на транспорте, в хранении и в промышленности.

→ Это показывает, что в условиях дефицита кадров вход в рабочие профессии уже расширяется за пределы традиционного канала подготовки.

# На фоне дефицита кадров работодатели снижают порог входа в рабочие профессии

Компании все чаще готовы брать сотрудников без опыта и обучать их на месте, расширяя воронку найма в массовых рабочих ролях

## Образование соискателей<sup>1</sup>

Структура по группам профессий, %

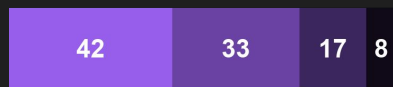
Работники металлообработки



Работники промышленности



Строители и ремонтники



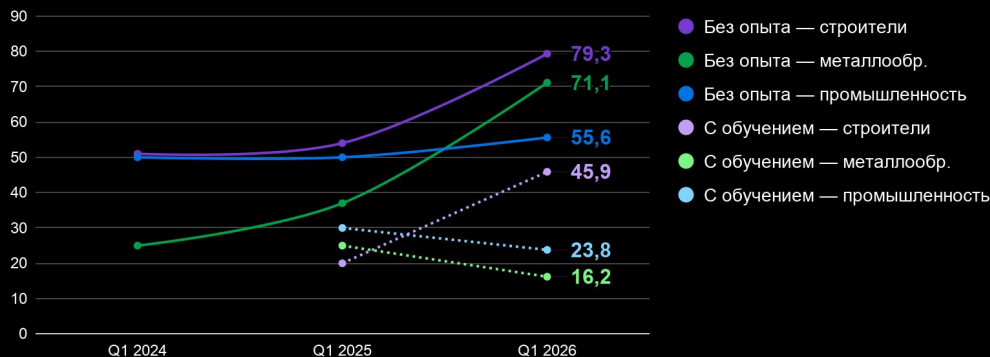
Среднее профессиональное образование

Высшее

Среднее

Незаконченное высшее

## Доля вакансий без опыта и с предложением обучения<sup>2</sup>, %



В строительстве доля вакансий с обучением на месте выросла с 20% до 46% за год, и это делает отрасль наиболее открытой для новичков. В металлообработке и промышленности работодатели также нередко готовы рассматривать кандидатов без опыта, но обучение как часть оффера встречается реже.

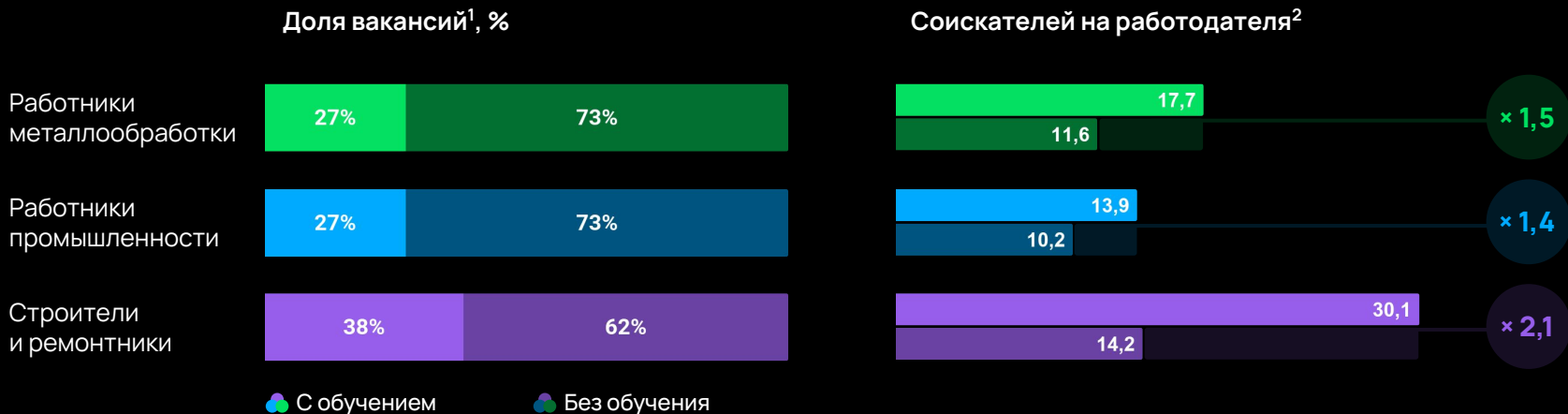
1. Соискатели – уникальные посетители с контактами по вакансиям (просмотр телефона, отклик, сообщение в чате) на Авито Работе с резюме.

Данные только по резюме, в которых указано образование. Данные за Q1 2026

2. Доля вакансий с параметрами «без опыта» и «с обучением» среди всех предложений о вакансиях на Авито Работе.

# И это работает: вакансии с обучением привлекают в 1,5–2 раза больше соискателей

Доля вакансий с обучением и без, и число соискателей на работодателя, Q1 2026



**Вывод:** вакансий с обучением пока меньшинство — около трети, но они стабильно привлекают больше соискателей по всем рабочим группам профессий. Предложение обучения — один из наиболее действенных рычагов привлечения кадров в условиях дефицита.

1. Доля вакансий с параметром «Обучение» среди всех предложений о вакансиях на Авито Работе.
2. Количество соискателей на одного работодателя для вакансий с параметром «обучение» и без него.

# «Уралхим»: наём студентов и обучение твердым навыкам для расширения воронки



На нашем предприятии системно выстроена программа привлечения и работы с молодыми специалистами. Прямое взаимодействие с ССУЗами и ВУЗами давно стало базовой стратегией крупного бизнеса: это естественный путь предложить молодежи развиваться внутри отрасли и в нашей компании.



За последние годы эта работа позволила увеличить долю молодых сотрудников в штате, создать Совет молодёжи и запустить комплексные программы развития. Сегодня мы помогаем специалистам расти не только в профессиональных компетенциях, но и активно развиваем их soft-навыки, формируя устойчивый кадровый резерв.



Мы осознанно расширяем воронку подбора, размещая вакансии с параметром «с обучением». Это означает, что недостаток разряда или опыта у кандидата не является препятствием — мы готовы обучать сотрудников с нуля на базе лицензированного учебного центра предприятия. Занятия для рабочих и специалистов проводятся очно и онлайн, а при необходимости к процессу привлекаются внешние провайдеры. Система обучения покрывает как обязательные требования законодательства, так и задачи повышения квалификации, позволяя нам растить кадры под собственные нужды.



**Мария Занозина**

Ведущий специалист отдела профессиональной подготовки и развития персонала службы по управлению персоналом Филиала «ВМУ» АО «ОХК «УРАЛХИМ» в городе Воскресенске



**Штырхун Анна**

Начальник отдела обеспечения кадрами Филиала «Азот» АО «ОХК «УРАЛХИМ» в городе Березники



Такой подход позволяет сотрудникам повышать квалификационный разряд по профессии и планировать карьерное развитие внутри предприятия, а также дает возможность горизонтальной ротации в смежные подразделения, в том числе с учетом выработки стажа во вредных условиях труда. Это не только упрощает подбор персонала, но и способствует его долгосрочному удержанию.

## «Русагро»: работа с будущими кандидатами еще со школьной скамьи



Коновалова Ирина Сергеевна  
Руководитель отдела  
профессионального найма

- ✓ Мы выстраиваем долгосрочную стратегию взаимодействия с будущими специалистами, начиная работу задолго до их выхода на рынок труда.
- ✓ Сотрудничаем со школами, колледжами и ВУЗами: совместно с учебными заведениями разрабатываем актуальные образовательные программы, внедряем практико-ориентированные модули и открываем новые направления подготовки.
- ✓ Уже на этапе профориентации знакомим школьников с востребованными агро-профессиями, проводим экскурсии на производства и вовлекаем в ранние стажировки.

Такой подход позволяет не просто растить кадры «под себя», но и значительно повышает качество подбора — к моменту получения диплома кандидаты уже обладают нужными компетенциями, разделяют ценности компании и готовы к быстрому выходу на полную ставку.

Стратегия позволяет уйти от точечного закрытия вакансий к системному формированию кадрового резерва.

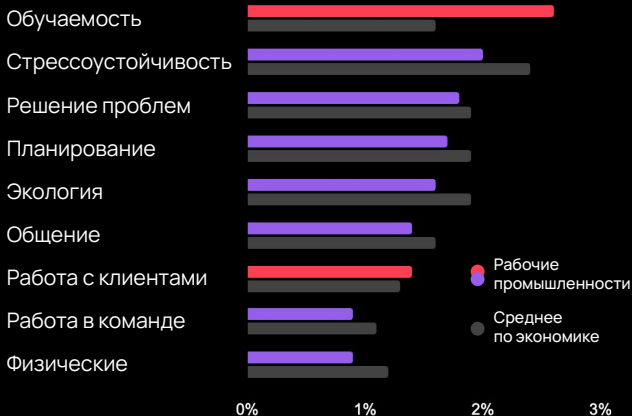
# Промышленные рабочие пока опираются на «традиционный» набор навыков, но сами чувствуют запрос на дообучение — прежде всего на обучаемость

Самооценка универсальных навыков по группам занятий: доля работников, для которых навык релевантен, и доля тех, кто хотел бы его развить, %, 2025

## Какие навыки нужны на работе



## «Мне нужно развить этот навык»



**Обучаемость** — универсальный навык, по которому у рабочих промышленности запрос на развитие выше среднего по экономике.

**Ключевая задача** — не только находить работников с базовыми навыками, но и создавать условия для быстрого дообучения на рабочем месте.

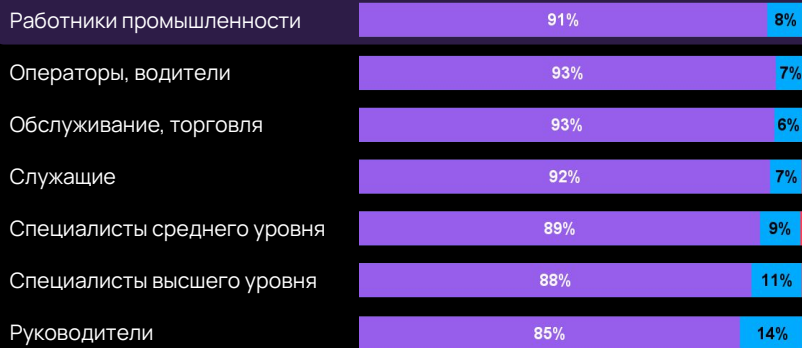
**На что обратить внимание:** обучаемость — единственный навык, где рабочие промышленности ощущают потребность в развитии чаще, чем представители других профессий. В условиях кадрового дефицита это может сдерживать адаптацию к новым технологиям и процессам.

Источник: Росстат. Обследование рабочей силы, 2025. Занятое население, у которого работа не связана с полученной профессией (специальностью), по соответствию фактического уровня владения навыками необходимому уровню по типам универсальных навыков и уровню образования (по результатам личного опроса).

# Рабочие промышленности — одна из наиболее укомплектованных по стажу групп

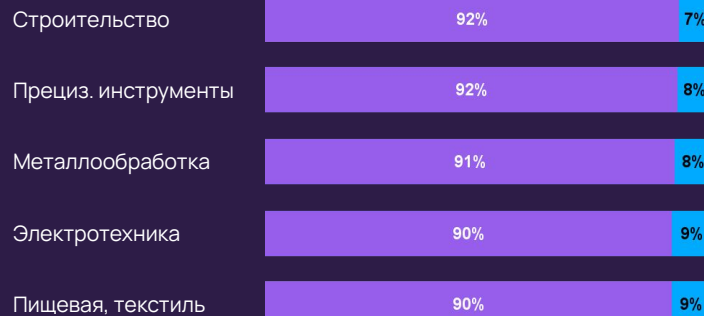
Соответствие стажа текущей работе,  
самооценка по результатам личного опроса, % респондентов

## По основным группам занятий



● Стаж соответствует ● Стаж превосходит ● Стаж недостаточен

## Внутри рабочих промышленности



Работники промышленности редко сталкиваются с нехваткой стажа, но и реже других имеют его «с запасом». Их опыт, как правило, не избыточен, а точно соответствует требованиям текущей работы. Дефицит стажа у работников промышленности выражен слабо (0,9%), поэтому основные ограничения этой группы, вероятно, лежат не в плоскости накопленного опыта.

Источник: Росстат. Обследование рабочей силы, 2025. Занятое население по соответствию имеющегося стажа работы в текущей сфере деятельности стажу, необходимому для качественного выполнения работы, по группам занятий (по результатам личного опроса).

# Дороги и Мосты: ценятся работа в команде и адаптивность



Ольга Александрова  
Директор департамента по подбору персонала  
«Дороги и мосты» ГК «Нацпроектстрой»

Можно выделить несколько ключевых блоков таких «скрытых» навыков:

- 01 Коммуникация** — не просто «уметь говорить», а уметь быть понятным. Это умение формулировать мысли ясно и кратко, активное слушание, адаптация стиля общения для разных коллег, конструктивная обратная связь (умение критиковать не человека, а результат); говорить о проблеме и сразу предлагать варианты решения; принимать обратную связь без оборонительной реакции.
- 02 Пунктуальность и управление временем** — от «прихожу вовремя» к «держу обязательства». Соблюдение сроков и договорённостей, умение оценивать свои ресурсы, уметь сказать «такой объём в эти сроки нереалистичен» и предложить альтернативу, умение отличать срочное от важного. По сути, пунктуальность — это репутация человека, на которого можно опереться.
- 03 Цифровая грамотность** — умение работать с техникой как «новая норма». К каждому сотруднику сегодня есть ожидание базовой технологической компетентности, например, уметь самому разбираться с новыми инструментами, следить за исправностью рабочей техники, минимизировать технические неполадки, знать и применять принципы цифровой безопасности.

«Скрытые» навыки, которые ценятся всё больше

01

**Обучаемость и гибкость** — умение быстро осваивать новое, не застревать в старых подходах, не бояться изменений в процессах.

02

**Командность** — готовность делиться знаниями и помогать (умение договариваться, а не «продавить своё» любой ценой; отказ от позиции «моя часть сделана — остальное неинтересно»).

## «Русагро»: готовность к изменениям — одно из основных качеств сотрудников



Коновалова Ирина Сергеевна  
Руководитель отдела  
профессионального найма



В массовом найме ключевыми становятся **адаптивность** и **быстрая обучаемость** — способность без сопротивления осваивать новые (в т.ч. цифровые) инструменты и перестраиваться под меняющиеся процессы.



Работодатели ценят сотрудников, которые требуют минимального контроля и готовы расширять зону ответственности без формального повышения.

Для более квалифицированных сотрудников востребованы гибридные компетенции (сочетание глубокой экспертизы в основной сфере с навыками анализа данных, управления проектами или автоматизации) и карьерная устойчивость — способность сохранять продуктивность в условиях неопределенности, самостоятельно управлять своим развитием и доказывать ценность бизнесу через измеримые результаты.

Формула успеха:

глубокая  
экспертиза



смежные  
навыки



видимость  
на рынке

# «Уралхим»: подбор — гибкий процесс



Подбор специалистов рабочих профессий в нашей компании — это всегда комплексный процесс. Мы ценим не только профессиональные навыки, но и искреннее желание работать, учиться и расти на нашем предприятии. Система оценки строится на ситуационных кейсах: совместно с начальниками цехов мы уделяем особое внимание интервью по soft-компетенциям.

## Зачем это нужно?

Наш завод — это большая семья, где ценится открытая коммуникация, умение слушать и слышать, а также готовность перенимать опыт у наставников, даже если они моложе по возрасту, но опытнее в деле. И, безусловно, один из ключевых критериев для нас — ответственное отношение к ключевым правилам безопасности.



## Мария Занозина

Ведущий специалист отдела профессиональной подготовки и развития персонала службы по управлению персоналом Филиала «ВМУ» АО «ОХК «УРАЛХИМ» в городе Воскресенске



Мы рассматриваем кандидатов как с опытом, так и без него, гибко адаптируясь к динамике рынка труда. Особое внимание всегда уделяем обучаемости: это ключевая компетенция, которая позволяет сотруднику профессионально расти, а компании — формировать устойчивую культуру развития персонала.



Во время взаимодействия с внутренними заказчиками мы формируем портрет «идеального кандидата» и определяем, какие навыки готовы восполнить обучением. Понимая, что нужный опыт уже накоплен в команде, мы выстраиваем процесс передачи знаний так, чтобы новый сотрудник мог быстро и органично влиться в рабочие процессы.

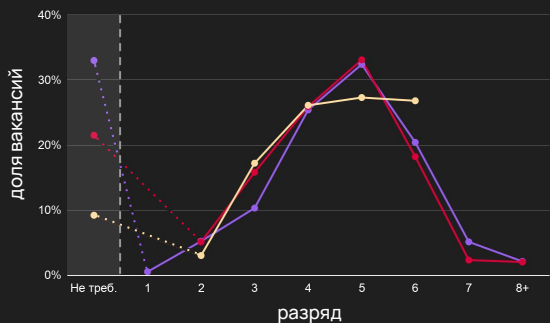
# Квалификационный профиль спроса: какие разряды запрашивают работодатели

По паттерну наиболее часто встречающихся разрядов в вакансиях на Авито Работе можно выделить такие категории:

Доля вакансий<sup>1</sup> по разрядам<sup>2</sup>, Q1 2026.

## Высокий разряд (пик на 5-6 разряде)

Узкие специалисты — самый острый дефицит

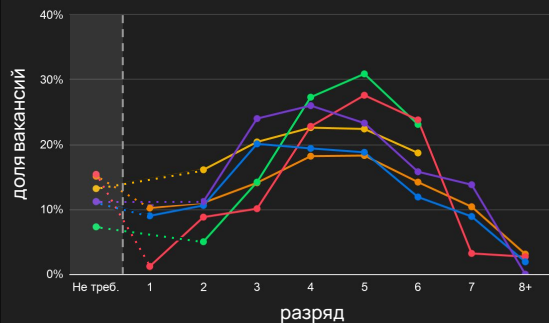


● Слесарь КИПиА ● Фрезеровщик ● Слесарь-электрик

Работодатели ищут специалистов с высокой квалификацией: пик спроса приходится на 5-6 разряд. Это самые дефицитные профессии в анализе (индекс 3,5-5,9). Рекомендация: рассматривать кандидатов на разряд ниже с доучиванием на месте.

## Средний разряд (пик на 4-5 разряде)

Массовый запрос на опытных рабочих

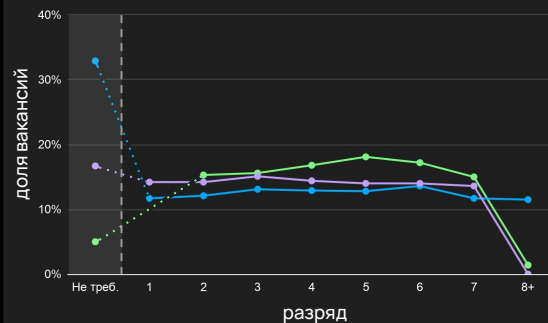


● Сварщик ● Токарь ● Электрик  
● Слесарь ● Наладчик ● Электромонтажник

Основной спрос — на 4-5 разряд: опытных, но не «топовых» специалистов. Это ядро производственного найма. Конкуренция за этих работников высокая — важно предлагать конкурентные условия и оперативно закрывать вакансии.

## Широкий профиль (равномерно на 1-6 разряды)

Важнее наличие работника, чем разряд



● Техник ● Механик ● Слесарь-ремонтник

Спрос распределён равномерно по разрядам — работодателям важнее закрыть позицию, чем найти конкретный уровень квалификации. Высокая доля вакансий, где разряд не требуется, подтверждает это. Потенциал для привлечения через переобучение из смежных профессий.

1. Объявления о вакансиях на Авито Работе. Только вакансии, в которых заполнено поле разряд (~40% объявлений в выбранных профессиях).

2. Разряд по ЕТКС — формальный показатель квалификации рабочего: чем выше разряд, тем сложнее задачи и выше ответственность. Указаны только разряды, существующие по ЕТКС.

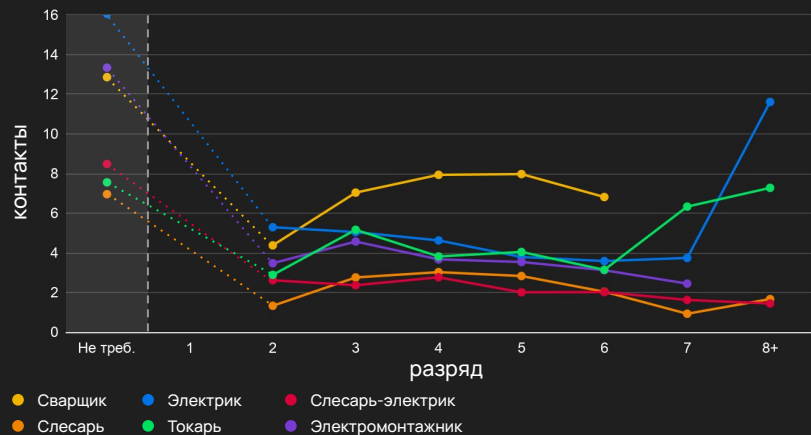
# Активность соискателей по разрядам: вакансии без требований к разряду привлекают в 2–4 раза больше откликов

Количество контактов на вакансию по разрядам, Q1 2026.

Профессии разделены на две группы по соотношению контактов на вакансии с указанным разрядом:

## Снятие разряда заметно расширяет воронку

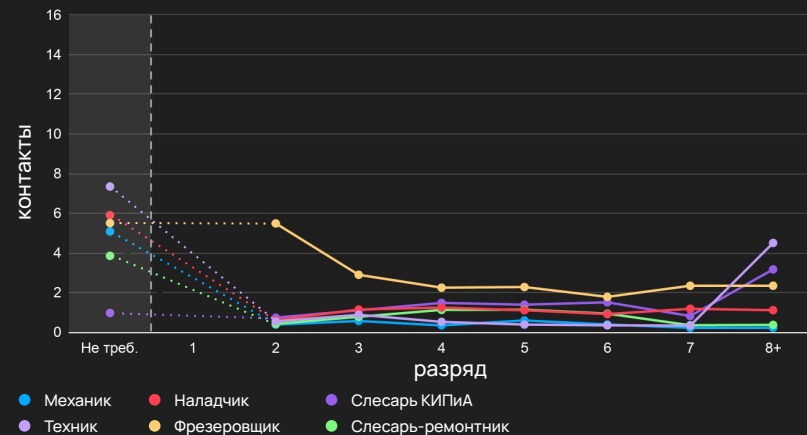
Отклик на «Не треб.»кратно выше, чем на конкретный разряд



В этих профессиях вакансии без указания разряда получают в 2–4 раза больше контактов. Для работодателей, которым важна скорость закрытия позиции, снижение формальных требований к разряду — один из самых быстрых рычагов расширения воронки кандидатов.

## Формальные требования — не главный барьер

Отклик невысокий даже на вакансии без требований к разряду

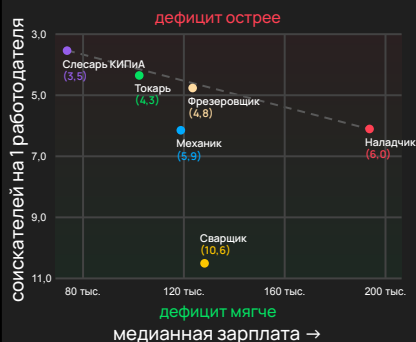


Здесь даже вакансии без требований к разряду привлекают ограниченное число соискателей. Проблема не в завышенных требованиях, а в нехватке специалистов на рынке в целом. Для привлечения кандидатов в этих профессиях работодателям стоит обратить внимание на другие рычаги: зарплатное предложение, условия труда и возможности для переобучения из смежных профессий.

Отклики на вакансии на Авито Работе с указанными разрядами. Только вакансии, в которых заполнено поле разряд (~40% объявлений в выбранных профессиях).  
Контакты по вакансиям: просмотр телефона, отклик, сообщение в чате на Авито Работе.

# Зарплатное предложение — один из ключевых рычагов в борьбе за квалифицированных рабочих. Там, где зарплаты меньше — дефицит острее

## Зарплата x Количество соискателей на работодателя



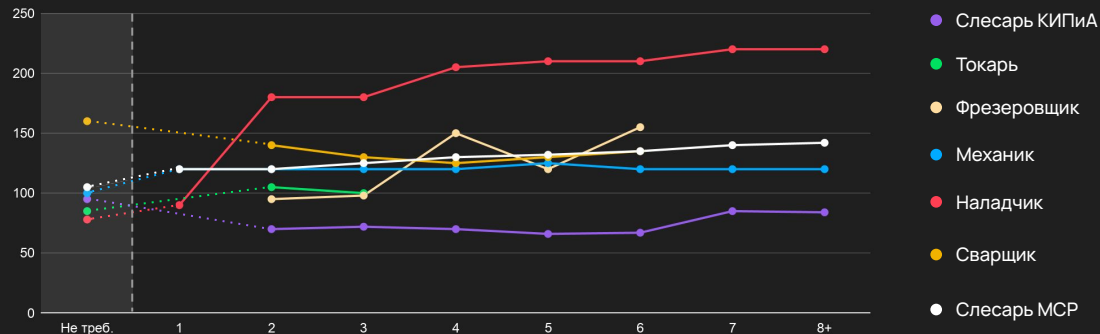
**Слесарь КИПиА** — самая востребованная профессия в анализе (индекс 3,5) — одновременно одна из самых низкооплачиваемых.

**Наладчик, сварщик** — имеют заметно меньший дефицит. Работодателям стоит пересмотреть зарплатные предложения в первую очередь в тех профессиях, где разрыв между сложностью работы и оплатой наиболее заметен.

## При этом не во всех профессиях работодатели готовы платить за квалификацию:

Медианнные зарплаты в вакансиях по разрядам<sup>1</sup>, тыс. руб., Q1 2026

### Зарплаты по разрядам



**Наладчик, фрезеровщик** — профессии с заметной квалификационной премией. Разряд здесь напрямую конвертируется в деньги — каждый следующий разряд ощутимо увеличивает предложение работодателя. Это профессия, где формальная квалификация имеет реальную рыночную цену.

**Сварщик** — парадоксальный профиль. «Не треб.» даёт самую высокую зарплату (~159 тыс.), а конкретные разряды — ниже (127–135 тыс.). Вероятнее всего, за высокими зарплатами без указания разряда стоит вахта и проектная работа, где платят за мобильность и готовность, а не за формальный разряд.

**Слесарь МСР** и **механик** — плоские профили. **Механик** получает ~120 тыс. на любом разряде. **Слесарь МСР** — от 120 до 142 тыс. с минимальным ростом. Разряд почти не связан с зарплатой — работодателю важнее сам факт наличия работника.

**Слесарь КИПиА** — самая востребованная профессия в анализе, но зарплаты одни из самых низких: 65–89 тыс. Линия идёт по дну графика. Это наглядная иллюстрация разрыва между востребованностью профессии и готовностью работодателей за неё платить.

1. Медианнные заработные платы, указанные в объявлениях о вакансиях на Авито Работе по графику работы «фиксированный», во всей РФ, среднеемесячное значение за Q1 2026, и динамика относительно Q1 2025, по профессиям и по разрядам. Только вакансии, в которых указаны разряды

# Рекомендации работодателям: два рычага привлечения квалифицированных рабочих

По результатам анализа индекса рынка труда, зарплатных предложений и активности соискателей по разрядам, Q1 2026

## Рычаг 1: расширьте воронку — снижайте требования к разряду

Профессии: сварщик, электрик, электромонтажник, слесарь, слесарь-электрик, токарь

### Что показали данные

Вакансии без указания разряда получают в 2–4 раза больше контактов от соискателей

#### Электрик:

16,1 контактов/вакансию без разряда vs 3,6–5,6 с разрядом

×3

#### Электромонтажник:

13,3 vs 3,0–4,6

×3

#### Сварщик:

12,9 vs 4,4–8,0

×2

#### Слесарь:

7,0 vs 0,9–3,0

×3



### Рекомендация

→ Рассматривайте кандидатов на 1 разряд ниже целевого с доучиванием на рабочем месте

→ Не указывайте конкретный разряд в вакансии, если задачи допускают вариативность квалификации

→ Используйте формулировки «от N разряда» вместо точного требования

## Рычаг 2: пересмотрите зарплатное предложение

Профессии: слесарь КИПиА, механик, слесарь-ремонтник, наладчик, фрезеровщик, техник

### Что показали данные

Даже вакансии без требований к разряду привлекают мало соискателей — проблема не в формальных требованиях

#### Слесарь КИПиА:

самая востребованная профессия (индекс 3,5), но зарплата одна из самых низких: 65–89 тыс.

#### Наладчик:

зарплаты 180–225 тыс. → дефицит заметно мягче (индекс 6,0)

**Закономерность:** чем выше зарплатное предложение — тем мягче дефицит.



### Рекомендация

→ Проведите аудит зарплатных предложений: насколько ваши вилки конкурентны относительно рынка

→ Индексируйте адресно: в первую очередь в профессиях, где разрыв между сложностью работы и оплатой наиболее заметен

→ Инвестируйте в переобучение из смежных профессий и привлекайте нематериальными условиями

На рынке квалифицированных рабочих универсального решения нет: в одних профессиях достаточно расширить формальные требования, в других — необходимо пересматривать само предложение работодателя

# Спрос на сварщиков смещается в сторону механизированной сварки

Это самый быстрорастущий сегмент: за год доля вакансий с таким навыком удвоилась, а медианная предлагаемая зарплата выросла на 48%

Тип сварки	доля вакансий <sup>1</sup>	медиана зарплатных предложений, тыс. руб.	динамика, YoY
<b>Полуавтомат</b> MIG/MAG - горелка вручную	75%	119	+18%
<b>Ручная дуговая</b> Электрод вручную - базовая	52%	111	+11%
<b>Автоматическая</b> Оператор настраивает станок	27%	116	-5%
<b>Механизированная</b> Автоподача проволоки	21%	148	+48%

## Технологический сдвиг

Механизированная сварка набирает долю — **+12 п.п.** в Q1 26 YoY

Производства переходят на более эффективные методы. Тренд устойчив — виден по всех кварталах 2025 года.

## Зарплатная гонка

В вакансиях, которые подразумевают механизированную сварку, з/п предложение растёт **+48% YoY**

Спрос опережает предложение — работодателям стоит закладывать от 140 тыс. руб. для поддержания конкурентного оффера.

<sup>1</sup> доля вакансий с указанным типом сварки среди всех вакансий сварщика. В одной вакансии может быть указано несколько типов. Данные Q1 2026. Профессия «Сварщик», параметр «Вид сварки»

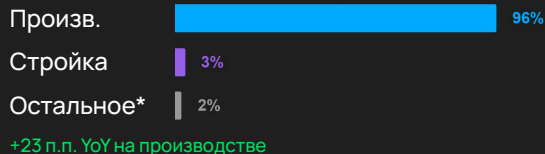
# Рабочих ищут прежде всего на производстве — но платят по-разному

Производственные предприятия доминируют в найме сварщиков, слесарей и механиков, однако зарплатное преимущество зависит от профессии

На какие предприятия приглашают в Q1 2026:

## Сварщик

103 720 вакансий



Зарплаты

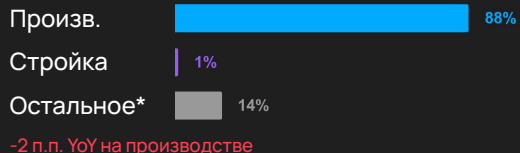
93к → 250к **+168%**

117к → 174к **+48%**

Q1 2025 vs Q1 2026

## Слесарь

38 915 вакансий



Зарплаты

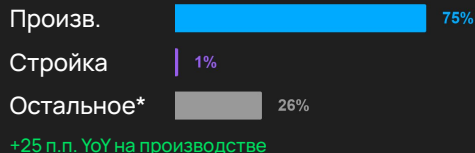
119к → 57к **-52%**

115к → 120к **+4%**

Q1 2025 vs Q1 2026

## Механик

13 871 вакансий



Зарплаты

74к → 130к **+76%**

115к → 120к **+4%**

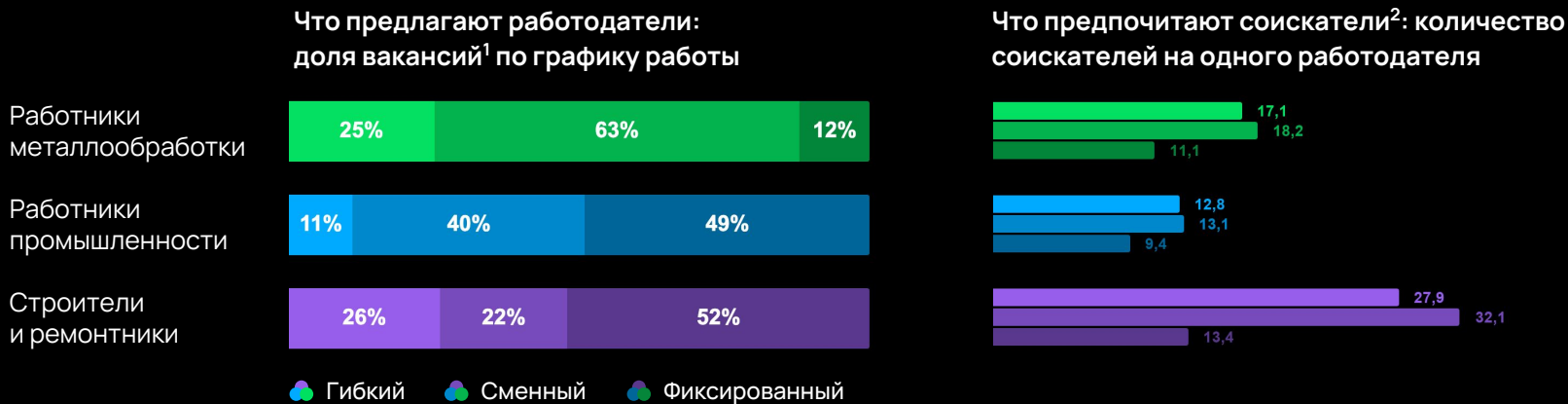
Q1 2025 vs Q1 2026

Таким образом, рост спроса со стороны производства не означает универсального преимущества в привлечении кадров: в ряде профессий исход конкуренции будет определяться не масштабом найма, а параметрами конкретного оффера.

\*Остальное = «Другое» + логистический центр + склад. Доли не суммируются в 100%: в одной вакансии может быть указано несколько типов предприятия.

# Соискатели выбирают гибкий и сменный график чаще, чем фиксированный

Рабочие профессии: структура вакансий по графику и число соискателей на работодателя, Q1 2026



Вакансии с гибким и сменным графиком стабильно получают больше откликов, чем с фиксированным. Самый заметный разрыв — в строительстве: 32 соискателя на работодателя при сменном графике против 13 при фиксированном.

Работодателям стоит учитывать, что гибкий и сменный график повышают привлекательность вакансий. Если это возможно для позиции, такие форматы стоит интегрировать в условия найма и явно указывать в описании вакансии.

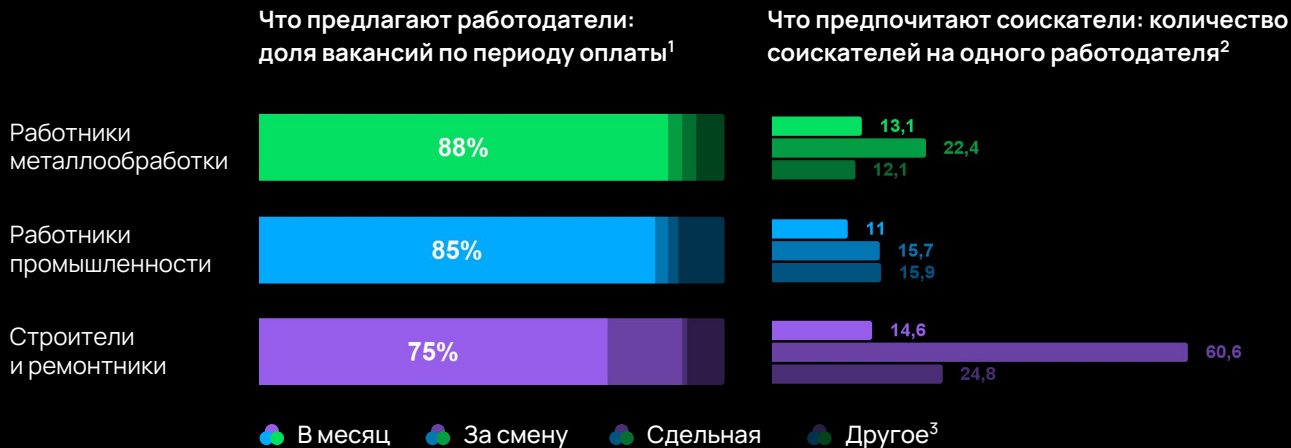
1. Доля вакансий с соответствующим графиком работы среди всех вакансий на Авито Работе. Данные Q1 2026.

2. Соотношение соискателей и работодателей на Авито Работе, среднемесячное значение за Q1 2026.

Около 80% работодателей в этих группах профессий публикуют по одной вакансии.

# Оплата за смену — в разы привлекательнее для соискателей, но таких вакансий пока мало

Периоды оплаты в вакансиях рабочих профессий и число соискателей на работодателя, Q1 2026



На уровне конкретных профессий разрыв в количестве соискателей на одного работодателя — ещё заметнее

## Электрик

за смену: **49.0**  
в месяц: **3.9**  
×12.5 разрыв

## Кабельщик

за смену: **39.2**  
в месяц: **9.5**  
×4.1 разрыв

## Сварщик

за смену: **18.1** / сдельная: **20.6**  
в месяц: **7.4**  
×2.4–2.8 разрыв

Соискатели рабочих профессий заметно чаще откликаются на вакансии с посменной и сдельной оплатой, тогда как 75–88% работодателей по-прежнему указывают только месячный формат. Это создает явный разрыв между предложением и предпочтениями кандидатов и показывает, что более гибкие форматы оплаты могут стать инструментом привлечения персонала.

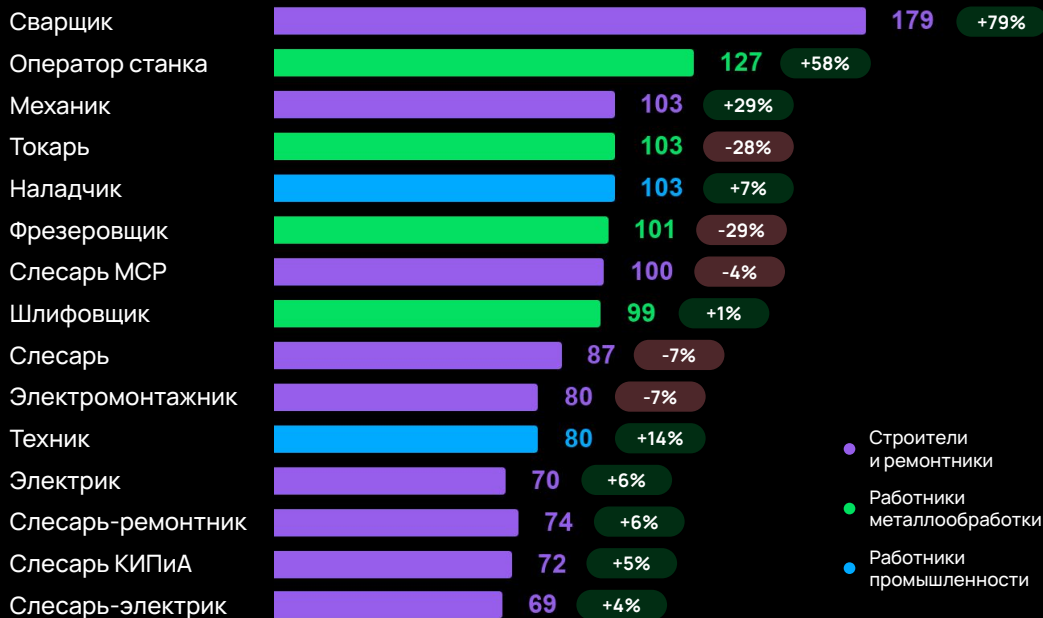
1. Доля вакансий с соответствующим периодом оплаты среди всех вакансий на Авито Работе. Данные Q1 2026.

2. Соотношение соискателей и работодателей на Авито Работе, среднемесячное значение за Q1 2026. 3. «Другое» включает: оплата за час, в неделю, не указано.

# Медианные зарплатные предложения в квалифицированных рабочих профессиях достигают 180 тыс. руб.

## Медианная предлагаемая зарплата<sup>1</sup>

в вакансиях с фиксированным графиком работы, тыс. руб., Q1 2026, YoY к Q1 2025



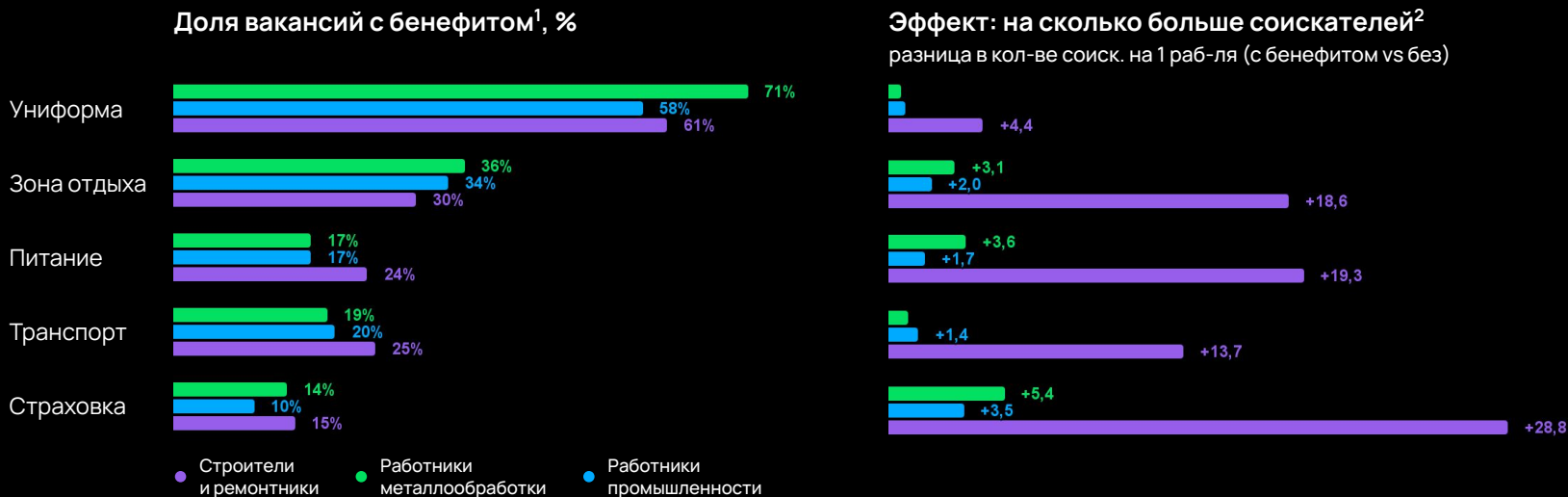
Общая зарплатная гонка замедлилась, но в наиболее дефицитных профессиях рост продолжается точно: сварщики (+79%), операторы станков (+58%), механики (+29%).

Работодатели перераспределяют бюджет в пользу самых сложных для закрытия позиций. Точечная настройка зарплатных предложений становится эффективнее, чем равномерное повышение по всем массовым ролям.

1. Среднемесячные заработные платы, указанные в объявлениях о вакансиях на Авито Работе по графику работы «фиксированный», по всей РФ. Медиана – 50% зарплатных предложений меньше этого значения, а 50% – больше.

# Страховка и питание лучше всего привлекают соискателей, но предлагаются реже других бенефитов

Нематериальные бенефиты в вакансиях рабочих профессий: распространённость и связь с откликами соискателей



Страховка, питание и транспорт пока остаются редкими бенефитами в рабочих вакансиях – их предлагают лишь в 10–25% случаев. Однако именно они сильнее всего повышают интерес соискателей. Униформа, напротив, встречается значительно чаще, но почти не связана с числом откликов, – вероятно всего, униформа воспринимается кандидатами как базовое условие. Строители и ремонтники чувствительнее работников металлообработки и промышленности к предлагаемым бенефитам.

1. Доля вакансий с предложением соответствующих бенефитов среди всех вакансий на Авито Работе. Данные Q1 2026

2. Разница в количестве соискателей на одного работодателя для вакансий с параметрами и без него.

# «Уралхим»: сочетание материальных и нематериальных бонусов для кандидатов



Помимо уровня оплаты труда, мы делаем акцент на комплексной поддержке сотрудников. Ключевым инструментом привлечения и удержания выступает развитый социальный пакет: он дополняет финансовую мотивацию реальной заботой о благополучии команды и помогает выстраивать долгосрочные отношения. Мы частично компенсируем питание, организуем проезд до места работы корпоративным транспортом, медицинское обслуживание, предоставляем ДМС, программу корпоративных скидок BestBenefits, софинансируем ипотеку и многое другое. Некоторые бонусы направлены том числе и на детей работников.



Кроме того, у нас развиты внерабочие активности: занятия спортом, социальная деятельность, Совет молодежи, спортивные и корпоративные мероприятия для сотрудников и их семей, наградные мероприятия к различным датам.



Наша цель — создать среду, где сотрудники ощущают ценность своего труда и гордятся принадлежностью к компании. Чтобы наши инициативы соответствовали ожиданиям, мы регулярно проводим опросы, внимательно слушаем обратную связь и на её основе формируем новые предложения или редактируем текущие условия.



**Мария Занозина**

Ведущий специалист отдела профессиональной подготовки и развития персонала службы по управлению персоналом Филиала «ВМУ» АО «ОХК «УРАЛХИМ» в городе Воскресенске



**Штырхун Анна**

Начальник отдела обеспечения кадрами Филиала «Азот» АО «ОХК «УРАЛХИМ» в городе Березники



Мы делаем упор на комплексный подход, заработная плата является основным мотиватором, но не единственным решающим.

Социальные гарантии для кандидатов и работников имеют важное значение.

# Дороги и Мосты: поддержка сотрудников во всех сферах жизни



Ольга Александрова  
Директор департамента по подбору персонала  
«Дороги и мосты» ГК «Нацпроектстрой»

Рынок труда трансформируется, ожидания людей эволюционируют ещё более стремительно, и конкурировать приходится уже не только уровнем заработной платы сотрудника, но и за его время, внимание и качество жизни. На что мы обращаем внимание при выстраивании политики удержания сотрудников:

**01 Гибкий график, дополнительные дни отпуска за стаж работы, оплачиваемые дни отдыха за волонтерство или участие в корпоративных проектах.** Такие меры зачастую воспринимаются нашими сотрудниками ценнее небольшой прибавки к зарплате, потому что напрямую влияют на качество жизни.

**02 Развитие и карьерный рост.** Тут отлично подойдет бесплатное корпоративное обучение, обучающие вебинары и тренинги (в холдинге собственный Институт внутренних тренеров), скидки на курсы на внешних платформах. Высокую заинтересованность у сотрудников вызывают создание карьерного трека, наличие внутренних переходов и т.д. Когда сотрудник понимает, что у него есть путь роста внутри компании, мотивация уходить ради +10–15% к зарплате сильно снижается.

**03 Благополучие и поддержка (well-being)** – в том числе ДМС, корпоративный спорт, бесплатные онлайн-тренировки для сотрудника и членов семьи, скидки на абонементы, бесплатные консультации психологов, обучение стресс-менеджменту.


**04 Семья и личная жизнь** – дополнительные отпуска для родителей, гибкие графики, санаторно-курортный отдых сотрудника и летний отдых детей сотрудников за счёт компании, полная или частичная компенсация платных медицинских услуг сотрудникам и детям сотрудников. Также предлагаем скидки на страхование жизни и здоровья членов семьи, имущества сотрудников. Это формирует ощущение, что компания – не просто источник дохода, а надёжный «партнёр по жизни».


**05 Нефинансовое признание и вовлечённость.** Многим людям важно чувствовать, что их видят, ценят и уважают. Здесь отлично сработает публичное признание достижений на встречах, в корпоративных каналах, внутренние награды, а также возможность быть вовлечённым в принятие решений.

**06 Комфортная среда и корпоративная культура.** Многим сотрудникам важно, как они чувствуют себя каждый день, и это часто важнее разницы в окладе. Здесь важны рабочая среда (комфортные зоны отдыха, понятные процессы), адекватные ценности и этика, отсутствие токсичности. В нашем случае также отлично срабатывают профессиональные клубы по интересам, митапы, внутренние конференции и корпоративные мероприятия по различным направлениям.

Если мы хотим не просто нанимать людей, а действительно привлекать и удерживать лучших, нам нужно думать не только в категориях «сколько платим», но и в категориях «как люди живут и развиваются вместе с нами»

## «Русагро»: удержание через заботу и здоровье

 Нам важно, чтобы наши сотрудники оставались с нами как можно дольше, и поэтому наша программа удержания включает в себя в том числе и заботу о здоровье. Так, например, мы обеспечиваем сотрудников, проживающих в отдалённых регионах, качественной медицинской помощью.

 Мы проводим выездные чекапы на производстве, а в планах — развитие проекта «Поезда здоровья». Это региональный формат выездной медицинской бригады, оснащённой всем необходимым оборудованием.



Коновалова Ирина Сергеевна  
Руководитель отдела  
профессионального найма

### Для привлечения молодежи мы внедрили комплексную программу:

- ✔ выплачиваем дополнительные премии в первые месяцы работы
- ✔ компенсируем найм жилья
- ✔ совместно с сотрудником составляем реальный карьерный трек
- ✔ организуем спорт и досуг за счет компании

## Ключевые выводы

- **Ядро соискателей в производственных профессиях шире, чем кажется.** Несмотря на то что доля мужчин составляет 74% против 46% в среднем по площадке, доля женщин в профессии около четверти, при этом всё больше компаний привлекают молодежь.
- **Обучение — точка соприкосновения и кандидатов, и работодателей.** Количество вакансий с обучением растёт (например, в строительстве — с 20% до 46% за год), и такие вакансии привлекают в 1,5–2 раза больше соискателей.
- **Высокоразрядные профессии в дефиците** — доля вакансий с требованием к наличию 4–6 разряда достигает 30–40%. При этом вакансии без требований к разряду получают в 2–4 раза больше откликов.
- **На вакансиях с дефицитными профессиями зарплаты ниже.** Сильнее всего это прослеживается в таких профессиях как слесарь КИПиА, токарь и фрезеровщик.
- **Гибкие формы графиков привлекают до 2 раз больше кандидатов на одну вакансию** в сравнении с фиксированным.
- **Посменная оплата зачастую более привлекательная, чем помесечная.** Разрыв в количестве соискателей на вакансию с оплатой за смену и за месяц может достигать 12 раз.
- **Нематериальные бонусы, такие как страховка и питание, привлекают сильнее всего,** а предлагаются крайне редко. Количество соискателей в пересчете на одну вакансию может быть до 28 раз больше на вакансии, которые предлагают бонусы, в сравнении с теми, которые не предлагают.

## Рекомендации работодателям

- **Расширяйте профиль целевого кандидата.** В профессии, которые не требуют физической подготовки, привлекайте женщин и молодежь. Так как численность последних сейчас ниже, чем 10 лет назад, всё важнее становится сильный бренд среди молодых людей: это поможет упростить закрытие вакансий сейчас и в будущем.
- **Кандидаты готовы учиться, при этом обучение предлагают только в третий вакансий в промышленности, размещённых на Авито Работе.** Предлагайте реальное обучение соискателям, вы увеличиваете шансы закрыть вакансию.
- **Будьте гибки и рассматривайте кандидатов с разрядом ниже, чем необходимо вам;** если вакансия допускает вариативность квалификации, не указывайте конкретный разряд. Хорошей практикой будет указание требования «от X разряда» вместо конкретной квалификации.
- **Проводите аудит зарплат по рынку.** Делайте точечные повышения зарплат, особенно, если вопрос касается сложных, дефицитных профессий.
- **Создавайте комфортные условия для соискателей.** Если возможности предоставить гибкий график нет, компенсируйте повышенным комфортом на рабочем месте: зоны отдыха, питание, дополнительные дни отпуска и т.д.
- **Предлагайте гибкие условия.** Если вы не уверены, какой формат оплаты подойдет для ваших кандидатов и сотрудников, проведите опрос, на основе которого можно будет скорректировать предложение.
- **Усиливайте предложение нематериальными бонусами** — страховкой и питанием. Это поможет выделить вас среди конкурентов.

# Авито Работа работодателям



Сайт:

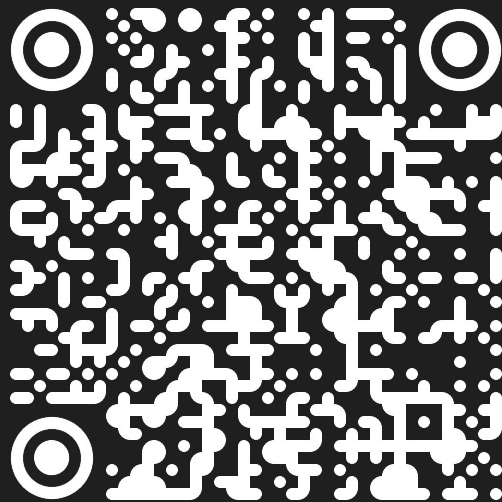
<https://www.avito.ru/employer>



Полезные материалы для работодателей:

<https://www.avito.ru/employer/onboarding>

Мы проводим регулярные  
исследования по актуальным  
для рынка темам



Смотрите предыдущие  
выпуски