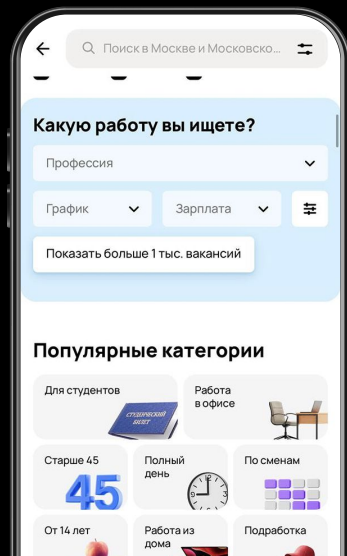
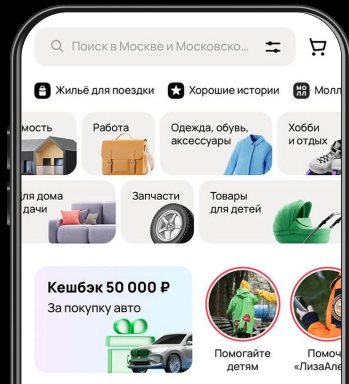


Обзор рынка труда

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 Авито¹

220 млн

активных объявлений²

22 млн

соискателей³

>7,2 млн

резюме⁴

¹ По данным Авито, март 2026

² По данным Авито, март 2026

³ Посетителей раздела «Вакансии» в Авито Работе, Q1 2026

⁴ 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.

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

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 вакансий.....

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

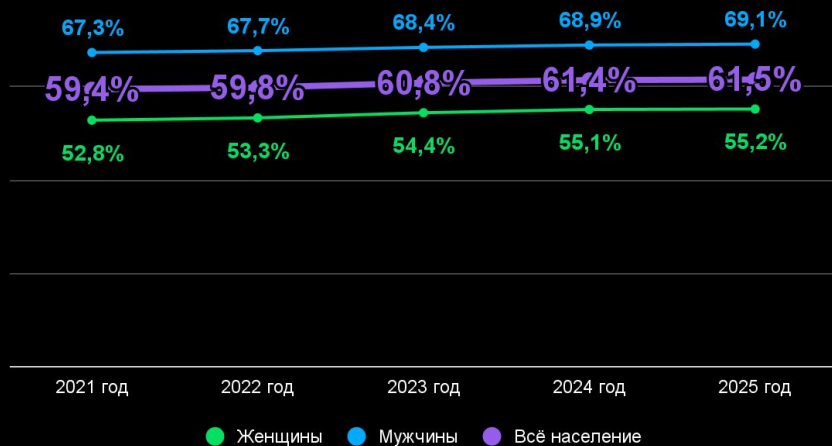
- Поиск подработки и дополнительного дохода
- Реакция на сигналы рынка и работодателей

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.

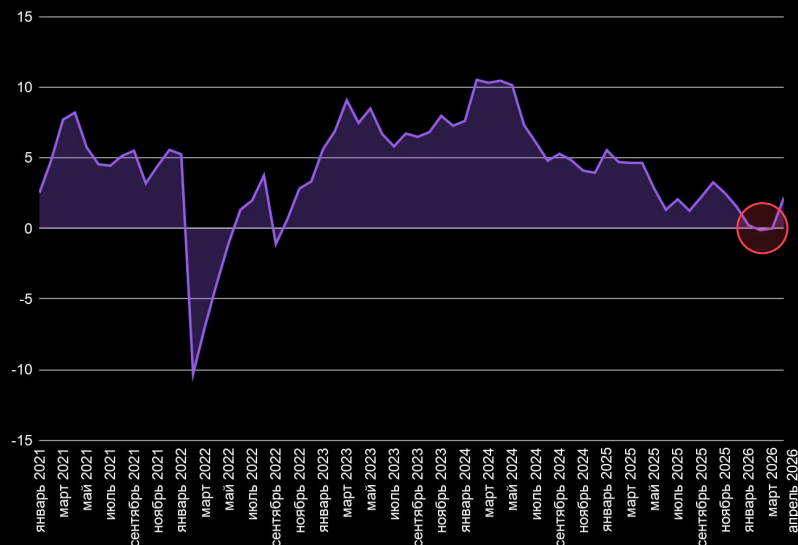
Источник: Росстат. Данные выборочного обследования рабочей силы.

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.

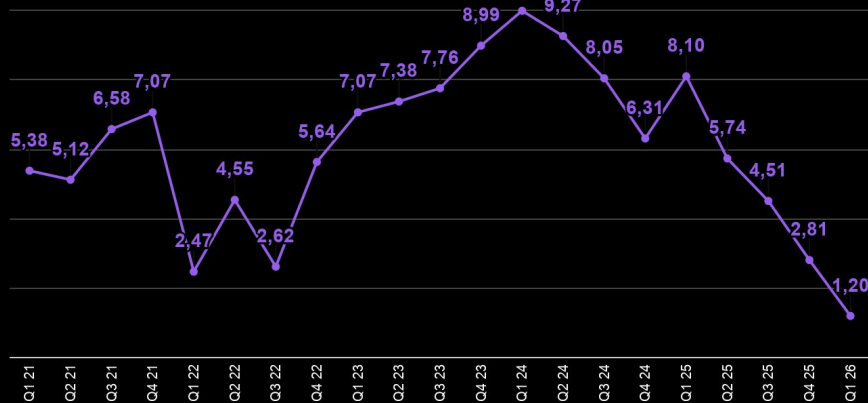
Апрельский рост ИБК показывает, что мартовское ухудшение не переросло в устойчивый спад настроений бизнеса: компании стали лучше оценивать как текущую ситуацию, так и ближайшие перспективы по спросу и выпуску. Для рынка труда это скорее означает сохранение осторожности в найме, чем переход к резкому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

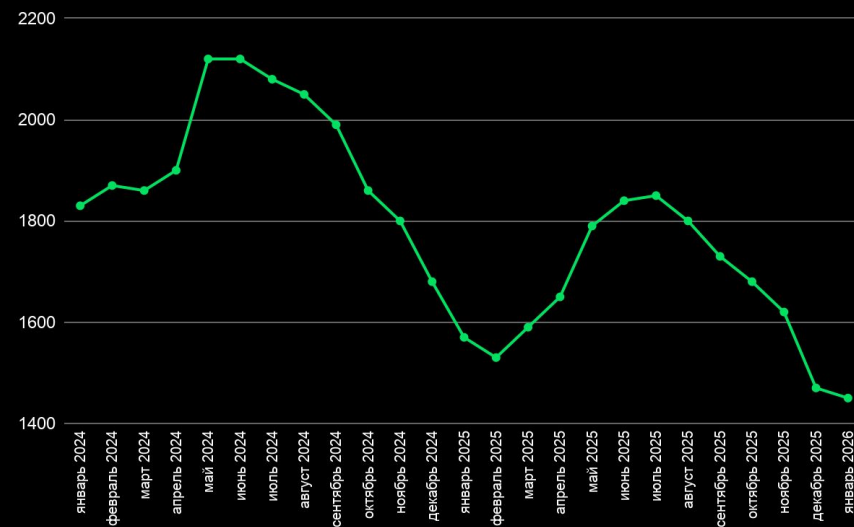
Бизнес ограничивает наем и продолжает работать в условиях дефицита кадров

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

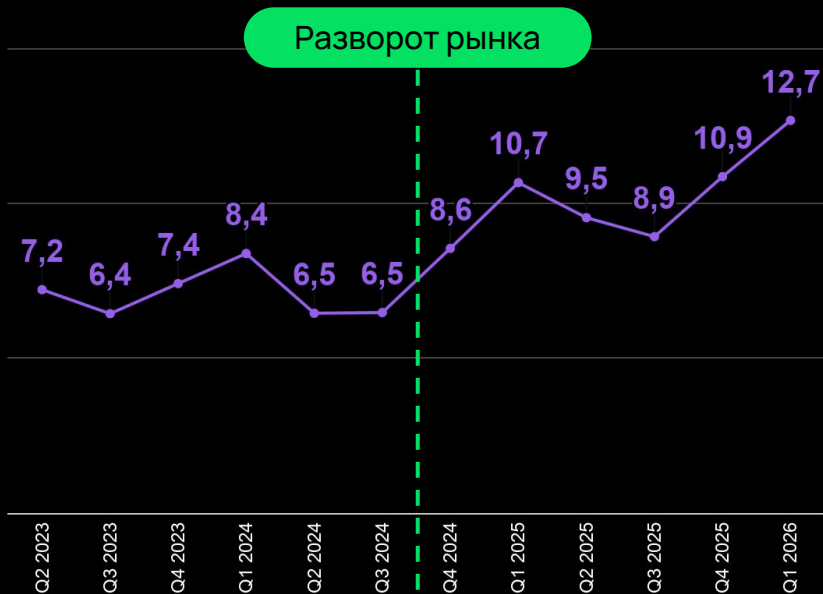
В начале 2026 года ожидания изменения численности работников в следующем квартале снизились во всех ключевых отраслях по сравнению с 2025м годом — это эффект более слабого роста выпуска, спроса и инвестиционной активности.

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.

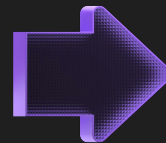
В целом рынок смещается в сторону работодателя — но неравномерно

Количество соискателей на 1 работодателя¹ 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

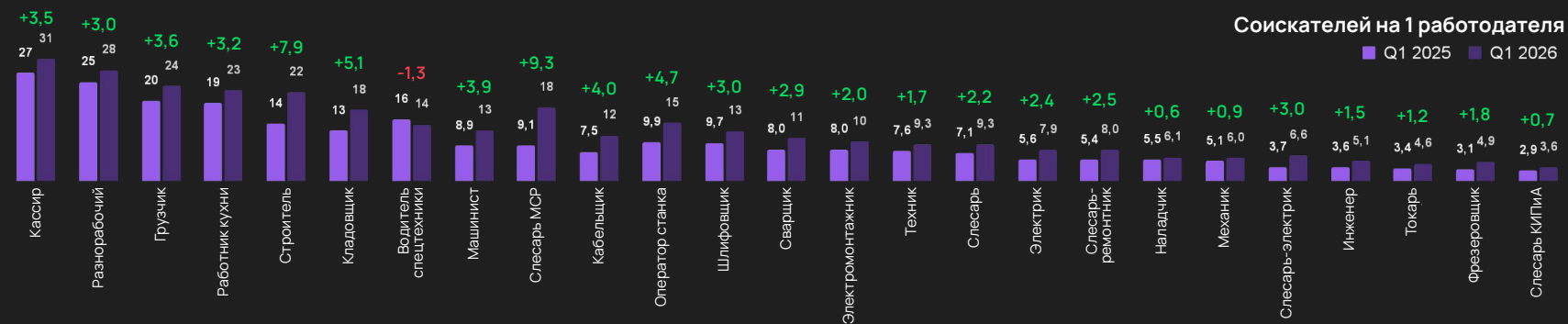


Смелов Павел Александрович
Генеральный директор Центра стратегических разработок

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.

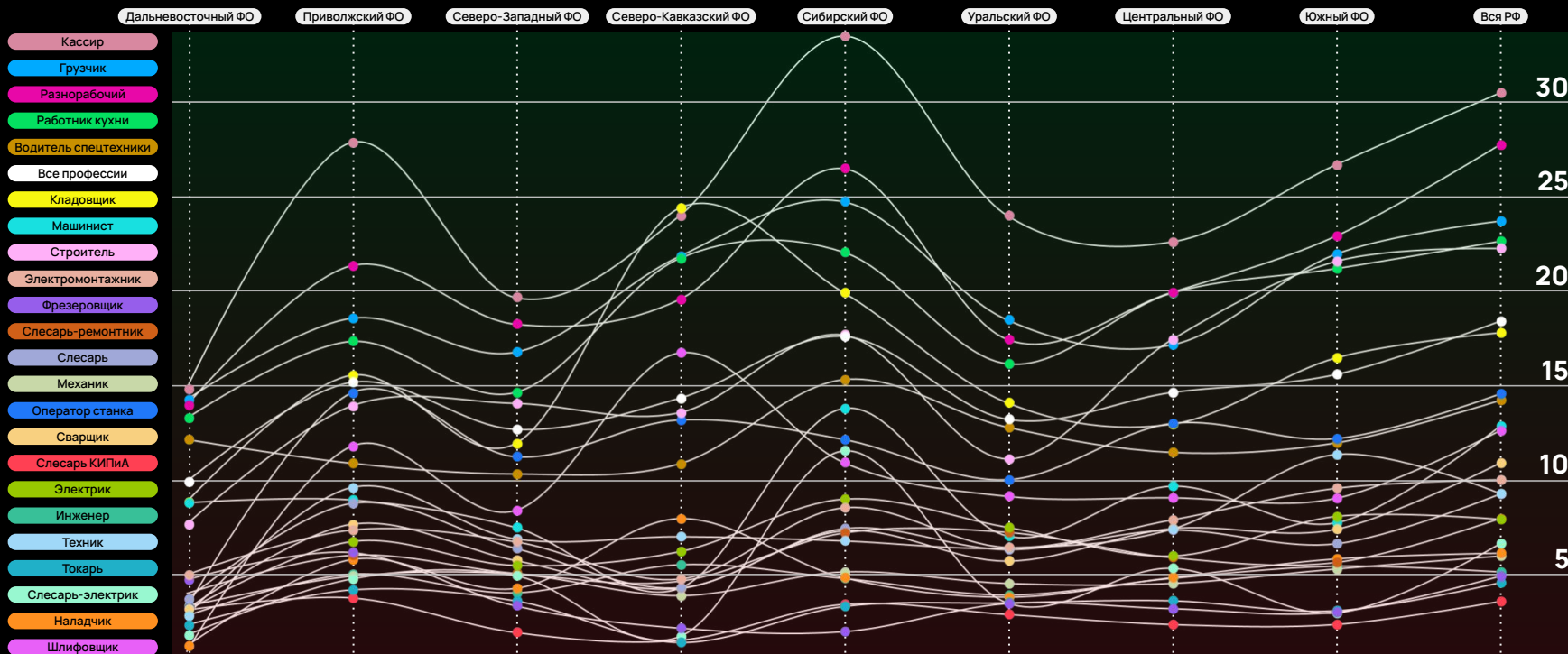
Отдельно выделяется строительный сектор: количество соискателей по профессии «строитель» выросло с 14 до 22 (+8 соискателей) — наиболее резкий прирост среди всех профессий. Это может быть отражением замедления строительной активности. При этом водитель спецтехники — единственная профессия, где соискателей 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 работодателя¹, по профессиям и федеральным округам, среднее за X:

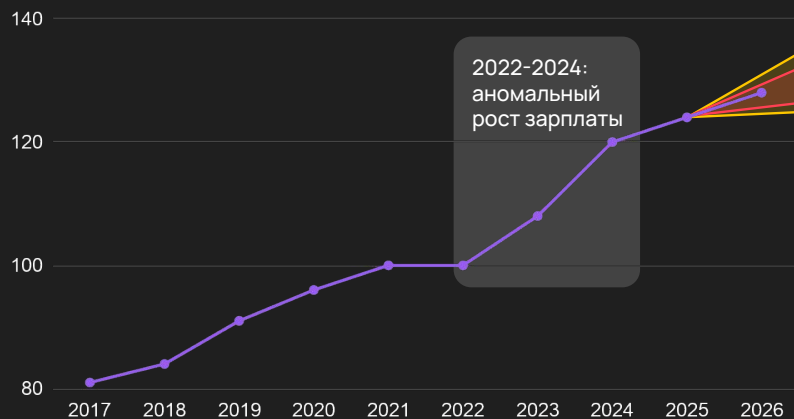


1. Соотношение соискателей и работодателей. Соискатели – уникальные посетители с контактами по вакансиям (просмотр телефона, отклик, сообщение в чате) на Авито Работе. Может включать в себя повторные посещения с разных устройств. Работодатели – пользователи, разместившие хотя бы одну вакансию за месяц.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

На фоне общего «остывания» замедляется и зарплатная гонка

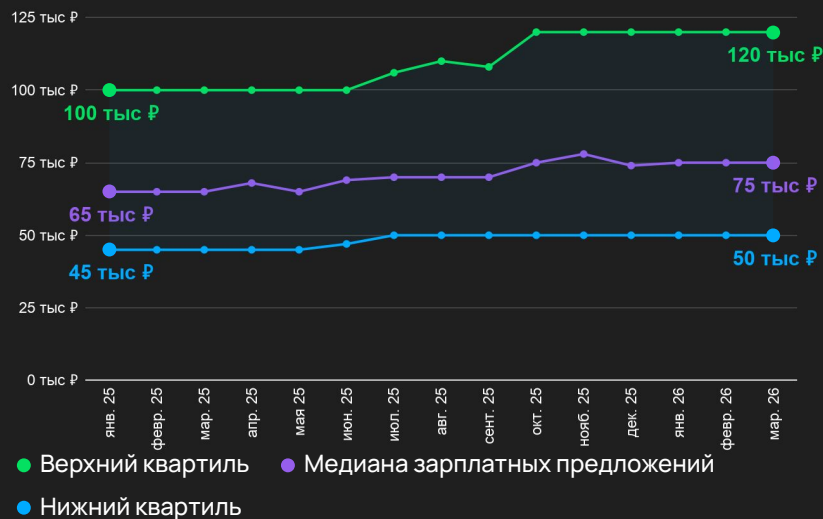
Реальная¹ заработная плата по данным Банка России

2021 = 100, кумулятивный уровень относительно 2021



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

Как меняются зарплатные предложения² 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 зарплат¹ — 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%

Транспорт, такси и логистика

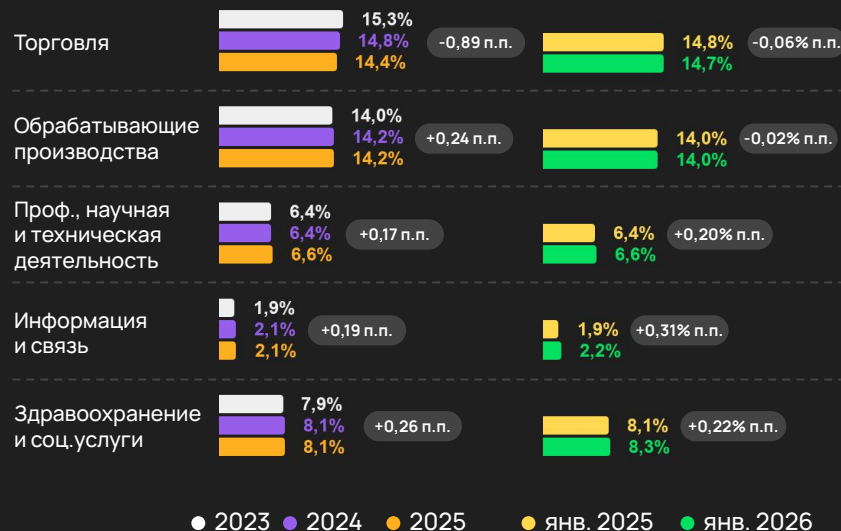
Профессия	Медианная зарплата, Q1 2026	Динамика YoY
Водитель грузового транспорта	120 тыс. ₽	+24%
Водитель спецтехники	108 тыс. ₽	+12%
Водитель-экспедитор	107 тыс. ₽	+7%
Водитель такси	102 тыс. ₽	+2%
Машинист спецтехники	97 тыс. ₽	+21%
Водитель пассажирского транспорта	80 тыс. ₽	+17%

1. Заработные платы, указанные в объявлениях о вакансиях на Авито Работе по графику работы «фиксированный», по всем профессиям во всей РФ, среднеемесячное 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%, 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.

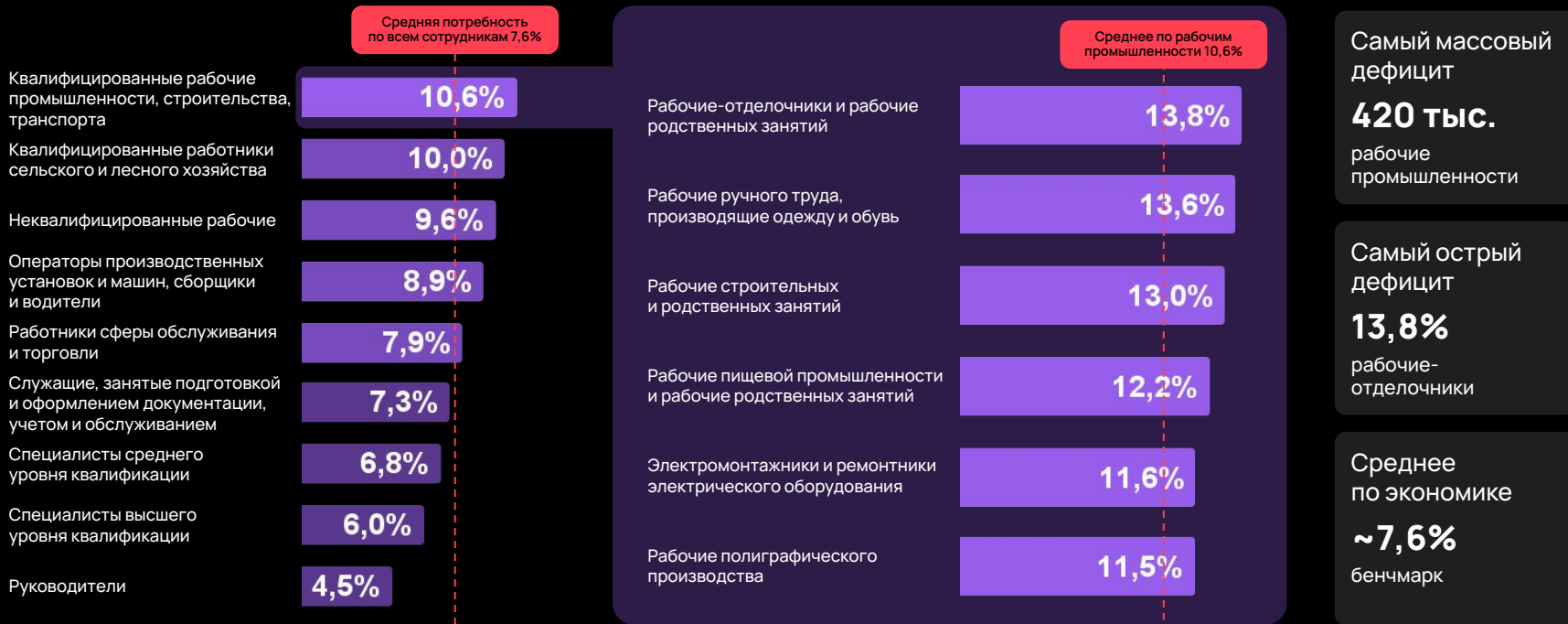
Далее: погружение в квалифицированных «синих воротничков»

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.

Исследование рынка квалифицированных «СИНИХ ВОРОТНИЧКОВ»

Каждое 10-е рабочее место рабочих промышленности и строительства — вакантно

Удельный вес потребности в рабочих, % от списоч. численности¹



Источник: [Росстат](#). Потребность организаций в рабочих для замещения вакантных рабочих мест. Данные 2024 г.

Предложение соискателей растёт неравномерно: разрыв между профессиями достигает 7 раз

За год число соискателей на одного работодателя¹ выросло по всем 15 рабочим профессиям, однако динамика существенно различается: от +80% у слесарей-электриков до +11% у наладчиков

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 ↑

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

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

Работники промышленности

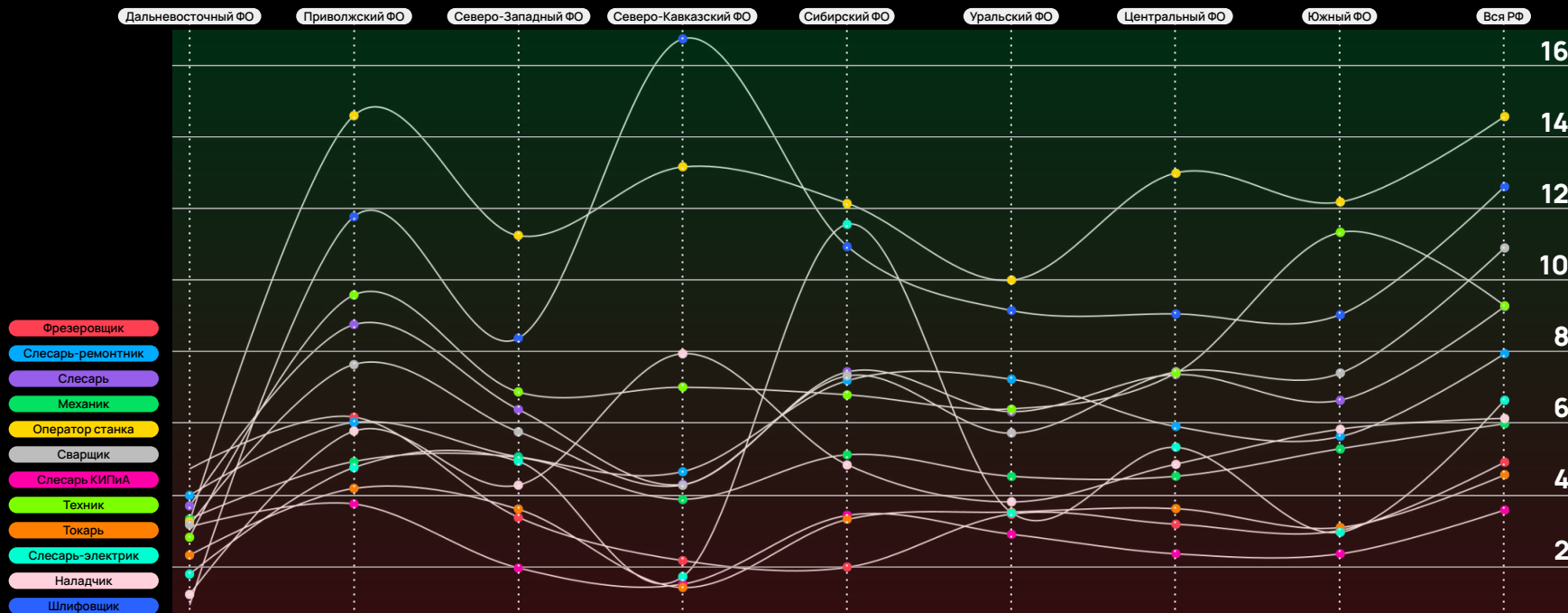
Профессия	Кол-во соискателей на 1 работодателя
Наладчик	6,1 ≈
Техник	9,3 ↑

В профессиях с низким порогом входа предложение растёт быстрее; там, где нужен опыт, дефицит сохраняется. У операторов станка – 15 кандидатов на вакансию против 3,6 у слесарей КИПиА. Далее – о профессиях, где число соискателей ниже медианы по рынку.

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 работодателя¹, среднеемесячное за янв–мар 2026. Чем темнее ячейка – тем острее дефицит.

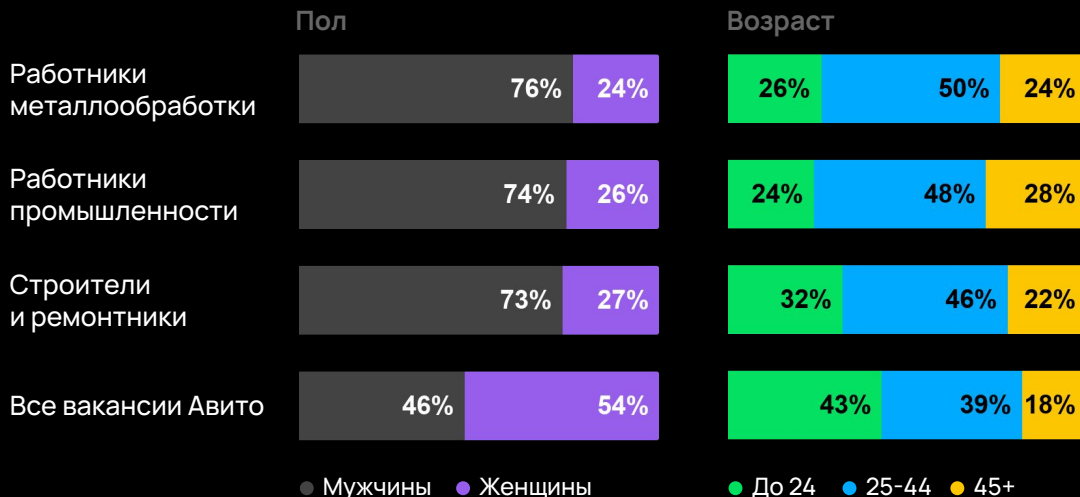


1. Соотношение соискателей и работодателей. Соискатели – уникальные посетители с контактами по вакансиям (просмотр телефона, отклик, сообщение в чате) на Авито Работе. Может включать в себя повторные посещения с разных устройств. Работодатели – пользователи, разместившие хотя бы одну вакансию за месяц. 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 соискателей¹ 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.

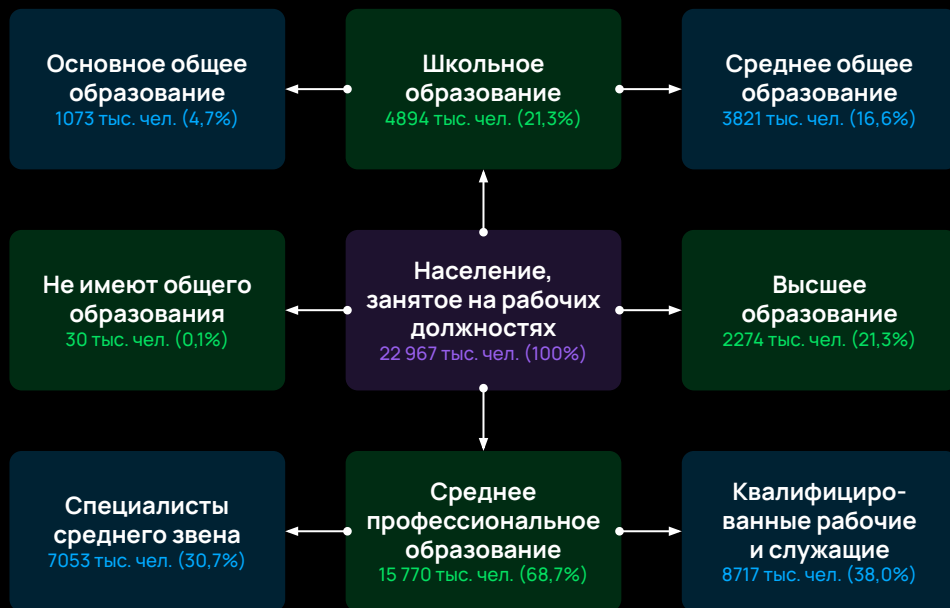
Это подтверждает, что расширение входа в профессию – реальный способ наращивать воронку найма: рабочие роли уже привлекают не только «классический» профиль кандидата.

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, %



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»?

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

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

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

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

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%)



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 трудоустраивается 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 соискателей¹

Структура по группам профессий, %

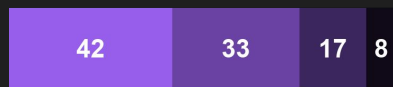
Работники металлообработки



Работники промышленности



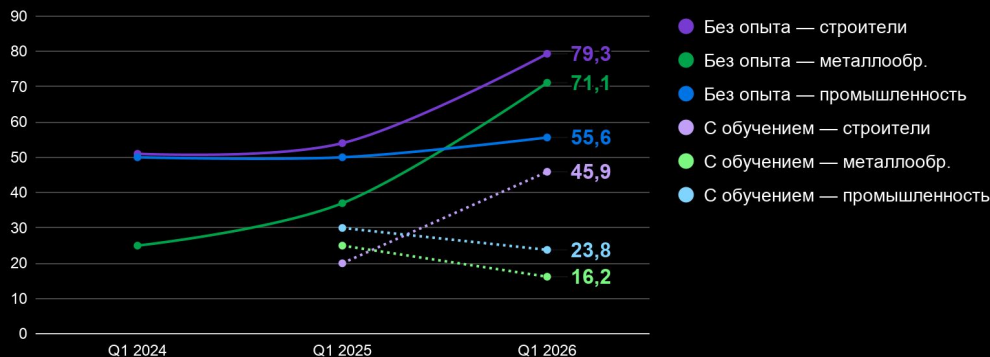
Строители и ремонтники



Среднее профессиональное образование
Среднее

Высшее
Незаконченное высшее

Доля вакансий без опыта и с предложением обучения², %



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.

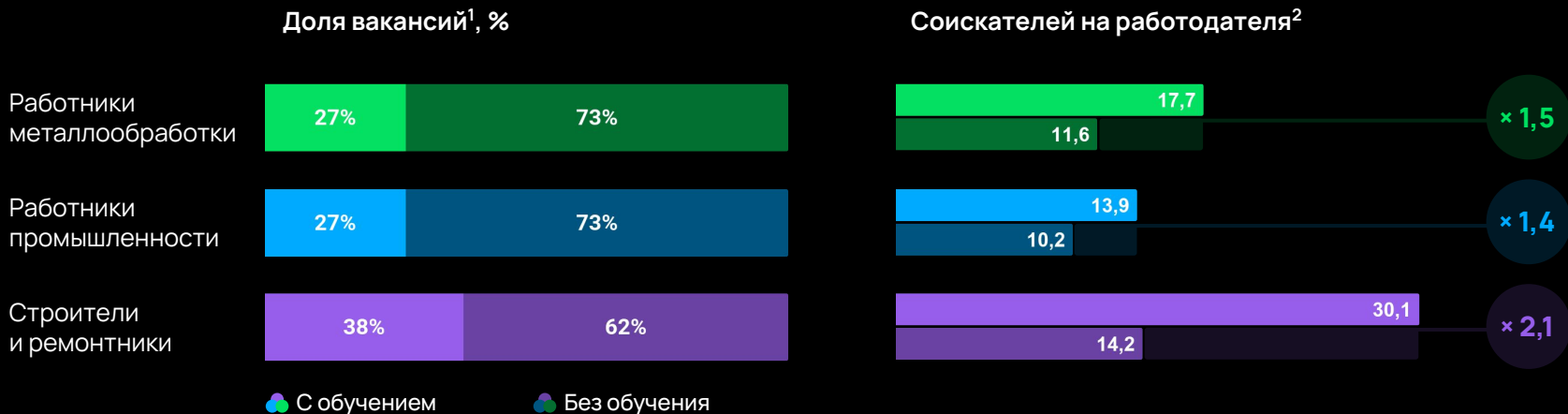
1. Соискатели – уникальные посетители с контактами по вакансиям (просмотр телефона, отклик, сообщение в чате) на Авито Работе с резюме.

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 компетенции, 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.
- ✓ Сотрудничая 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.

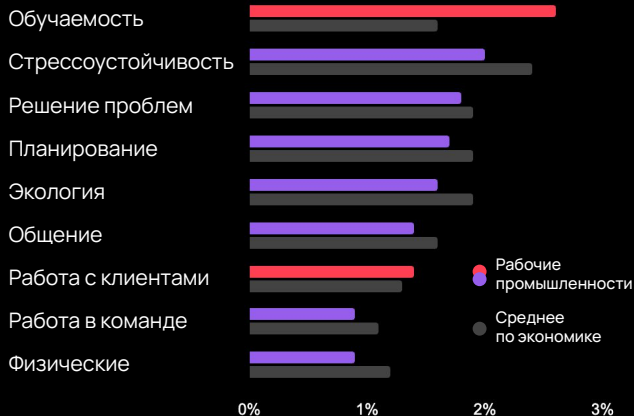
Промышленные рабочие пока опираются на «традиционный» набор навыков, но сами чувствуют запрос на дообучение — прежде всего на обучаемость

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.

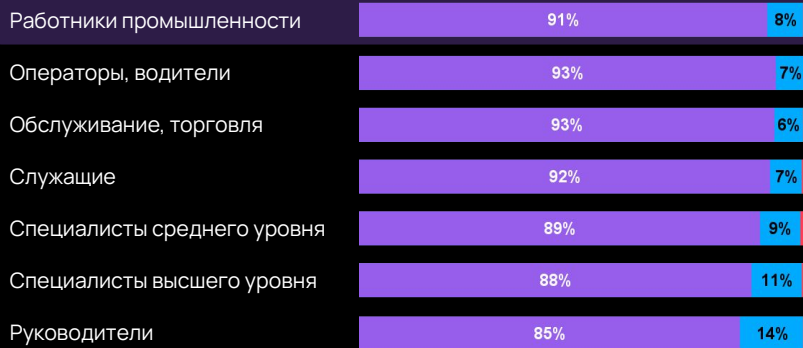
На что обратить внимание: обучаемость — единственный навык, где рабочие промышленности ощущают потребность в развитии чаще, чем представители других профессий. В условиях кадрового дефицита это может сдерживать адаптацию к новым технологиям и процессам.

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

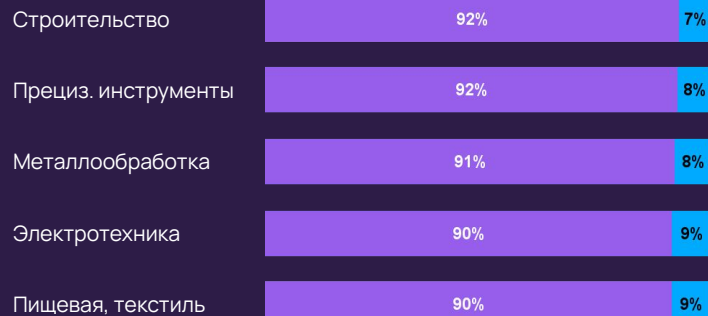
Соответствие стажа текущей работе,
самооценка по результатам личного опроса, % респондентов

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.

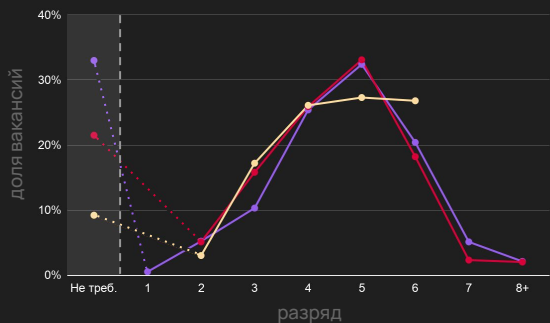
Квалификационный профиль спроса: какие разряды запрашивают работодатели

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

Доля вакансий¹ по разрядам², Q1 2026.

Высокий разряд (пик на 5-6 разряде)

Узкие специалисты — самый острый дефицит

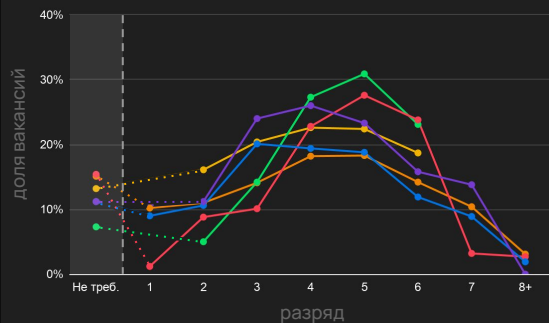


● Слесарь КИПиА ● Фрезеровщик ● Слесарь-электрик

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

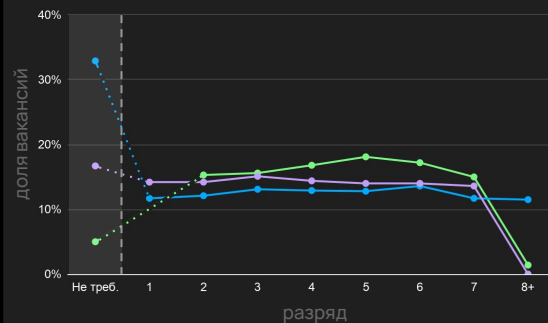


● Сварщик ● Токарь ● Электрик
● Слесарь ● Наладчик ● Электромонтажник

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.

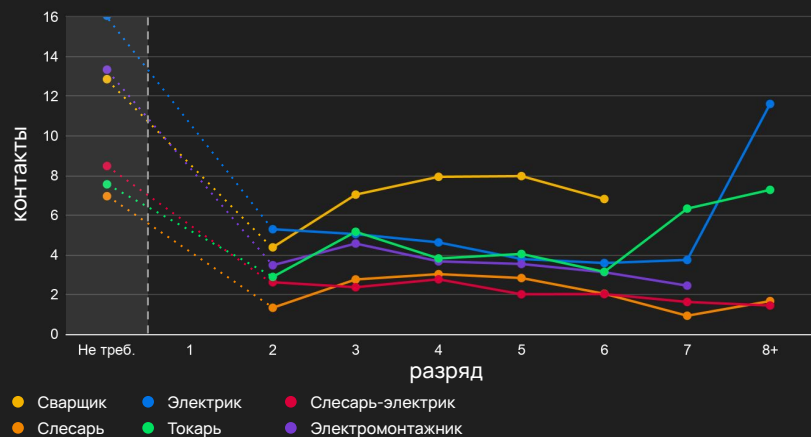
Активность соискателей по разрядам: вакансии без требований к разряду привлекают в 2–4 раза больше откликов

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

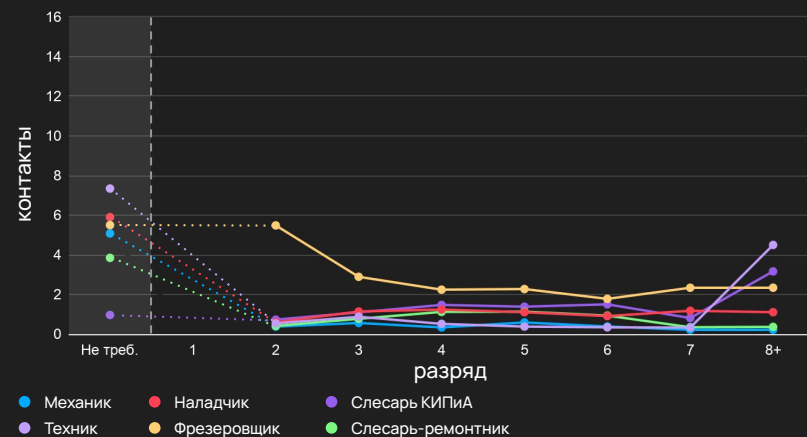
Отклик на «Не треб.»кратно выше, чем на конкретный разряд



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

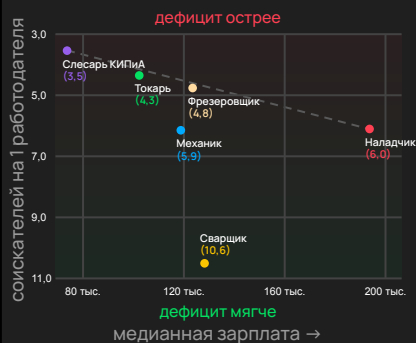


Здесь даже вакансии без требований к разряду привлекают ограниченное число соискателей. Проблема не в завышенных требованиях, а в нехватке специалистов на рынке в целом. Для привлечения кандидатов в этих профессиях работодателям стоит обратить внимание на другие рычаги: зарплатное предложение, условия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



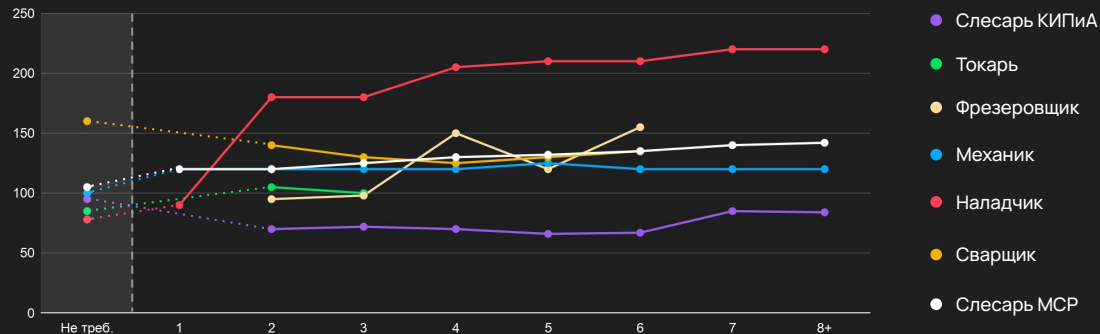
Слесарь КИПиА — самая востребованная профессия в анализе (индекс 3,5) — одновременно одна из самых низкооплачиваемых.

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:

Медианные зарплаты в вакансиях по разрядам¹, 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. Медианные заработные платы, указанные в объявлениях о вакансиях на Авито Работе по графику работы «фиксированный», во всей РФ, среднемесячное 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 ¹	медиана зарплатных предложений, тыс. руб.	динамика, YoY
Полуавтомат MIG/MAG - горелка вручную	75%	119	+18%
Ручная дуговая Электрод вручную - базовая	52%	111	+11%
Автоматическая Оператор настраивает станок	27%	116	-5%
Механизированная 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.

1. 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»

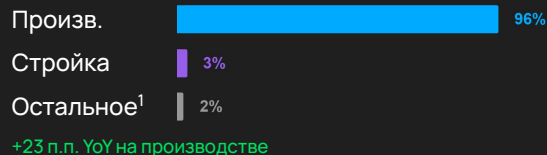
Рабочих ищут прежде всего на производстве — но платят по-разному

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

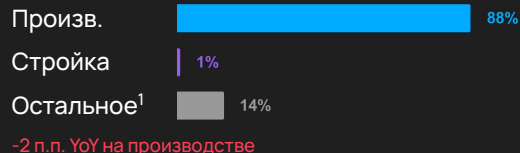
93к → 250к **+168%**

117к → 174к **+48%**

Q1 2025 vs Q1 2026

Слесарь

38 915 вакансий



Зарплаты

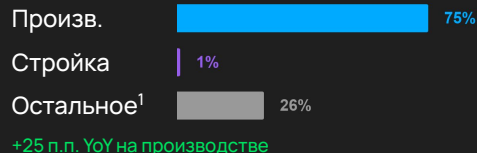
119к → 57к **-52%**

115к → 120к **+4%**

Q1 2025 vs Q1 2026

Механик

13 871 вакансий



Зарплаты

74к → 130к **+76%**

115к → 120к **+4%**

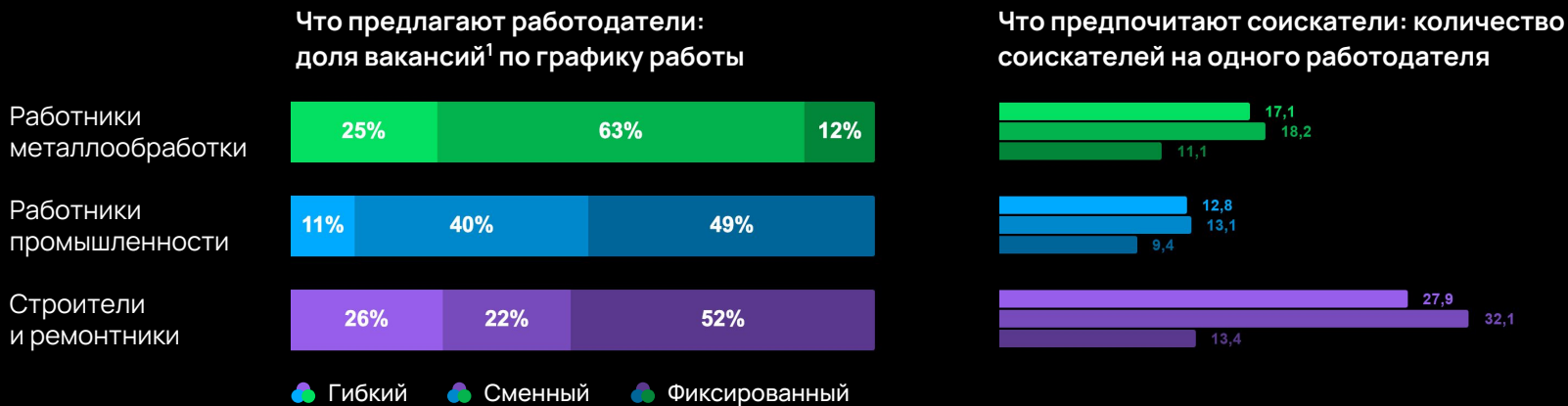
Q1 2025 vs Q1 2026

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.

1. 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.

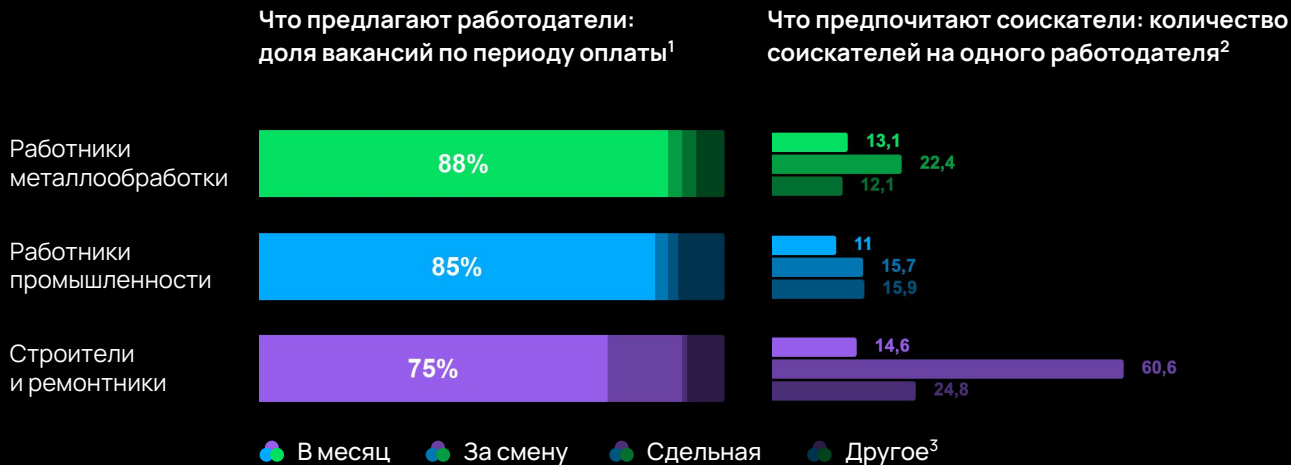
Работодателям стоит учитывать, что гибкий и сменный график повышают привлекательность вакансий. Если это возможно для позиции, такие форматы стоит интегрировать в условия найма и явно указывать в описании вакансии.

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

2. Соотношение соискателей и работодателей на Авито Работе, среднеемесячное 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.

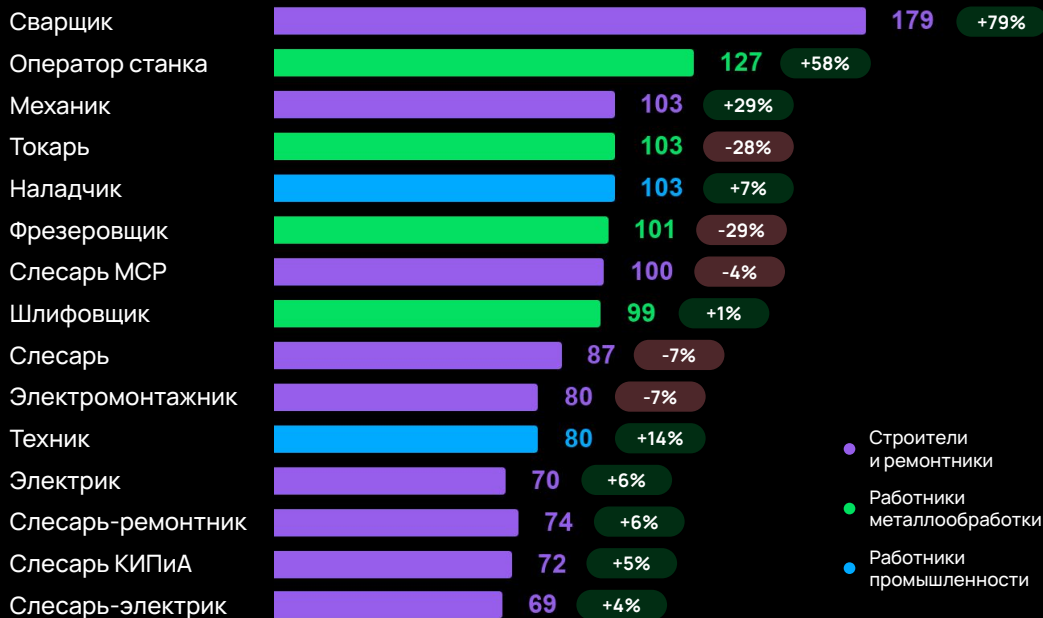
1. Доля вакансий с соответствующим периодом оплаты среди всех вакансий на Авито Работе. Данные Q1 2026.

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 зарплата¹

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



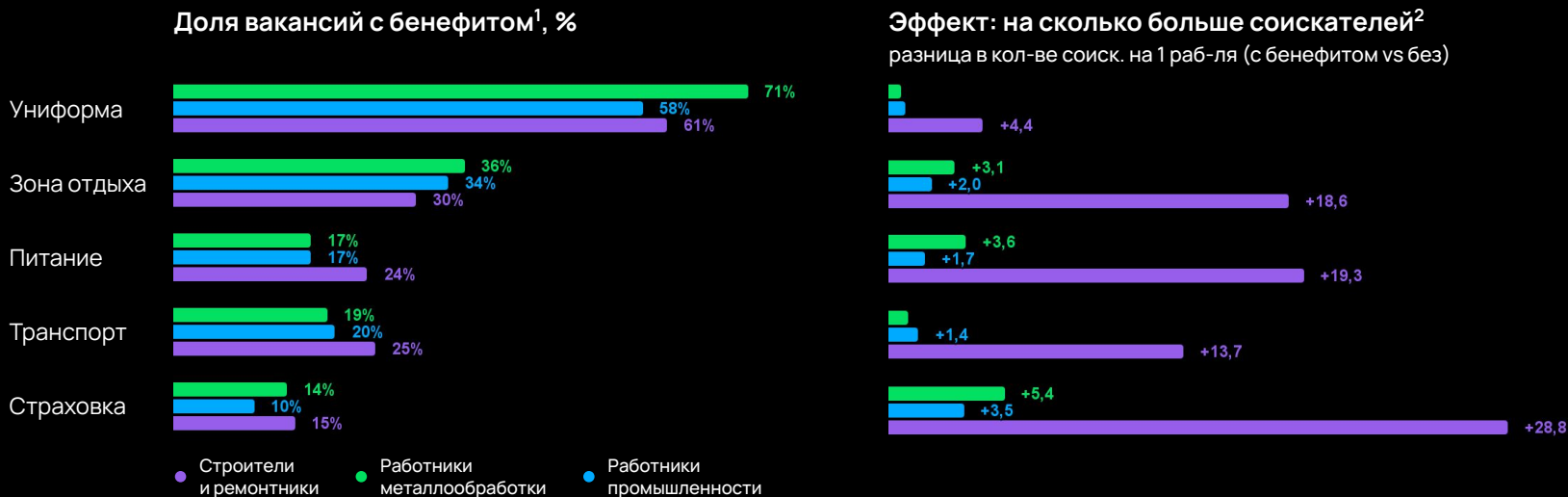
Общая зарплатная гонка замедлилась, но в наиболее дефицитных профессиях рост продолжается точно: сварщики (+79%), операторы станков (+58%), механики (+29%).

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, – вероятнее 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 профессиях – 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 трети вакансий в промышленности, размещённых на Авито Работе.** Предлагая 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:

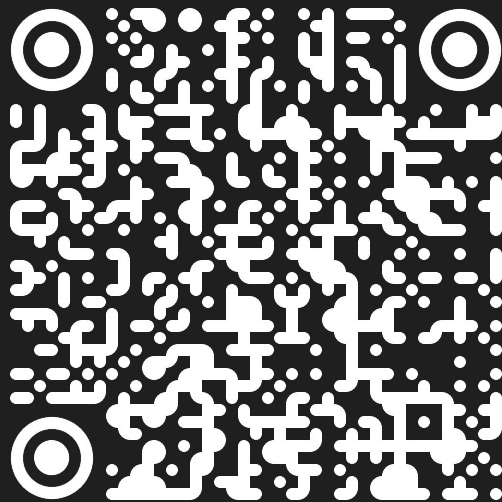
<https://www.avito.ru/employer>



Полезные материалы для работодателей:

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

Мы проводим регулярные
исследования по актуальным
для рынка темам



Смотрите предыдущие
выпуски