работа.ру

Тренды рынка труда в 2026 г.:

Влияние искусственного интеллекта на функцию HR



Александра Бабенко,
Директор направления
крупного бизнеса Работа.ру

ООО «РДВ-софт»

Экосистема HR-tech сервисов

25+ млн
проверенных
и актуальных
резюме в базе

1+ млн
работодателей
уже используют
Работа.ру

25+ лет
экспертизы
на российском
рынке труда

работа.ру – аккредитованная российская it-компания, все продукты включены в реестр Российского ПО.

ПОДРАБОТКА работа.ру

Сервис для
автоматизации работы
с самозанятыми

evo AI
работает на Nova

Платформа ИИ-ассистентов и
агентов для автоматизации более
100 типовых бизнес-задач

СБЕР ПОДБОР

CRM для подбора
персонала и обработки
резюме

Специалисты из Индии

Закрываем кадровый дефицит
массовым подбором мигрантов
под ключ

Тренды

рынка труда

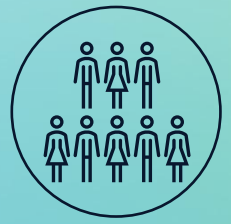


Структурный дефицит кадров

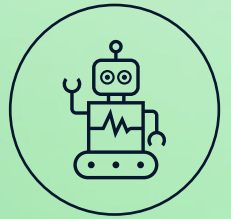
Низкий уровень безработицы (2,1%) свидетельствует о полном использовании трудовых ресурсов, но маскирует структурные перекосы



Замедление зарплатной гонки



Расширение воронки найма



Цифровизация HR-процессов

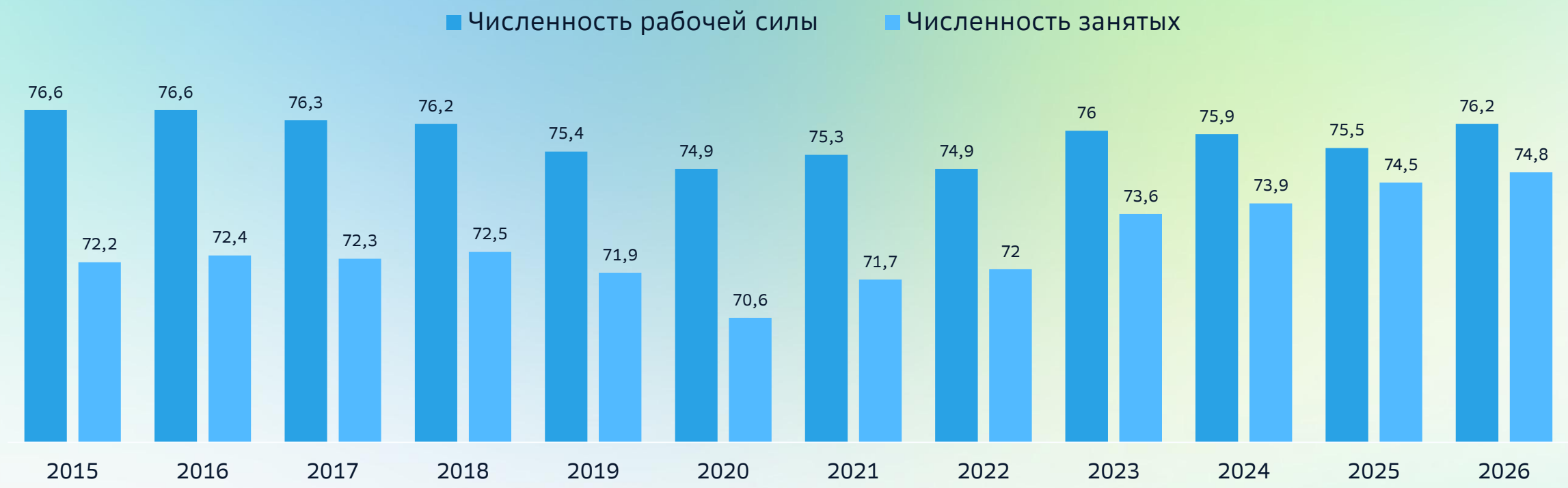
Динамика уровня безработицы в РФ, %

- Уровень безработицы в течение последних 4 лет имеет нисходящую тенденцию, что ухудшает условия для работодателей
- Безработица по методологии МОТ 2026 году варьируется в исторически низком диапазоне 2,1-2,3%



Данные Росстата

Численность рабочей силы и занятых в РФ, млн чел.



Основные факторы сокращения рабочей силы

- Рост численности рабочей силы с 2022 года в первую очередь связан с пенсионной реформой, увеличившей срок выхода на пенсию. При этом численность занятых с 2020 года растет опережающими темпами в сравнении с численностью рабочей силы, что является основной причиной проблем с поиском персонала на рынке труда.
- В 2025 году разница между численностью рабочей силы и занятых достигла рекордно низких значений, тренд сохраняется в 2026 году

Данные Росстата

Динамика вакансий и резюме

-35% снижение числа новых вакансий в 2026 к 2025

+68% прирост числа активных резюме в 2026 к 2025

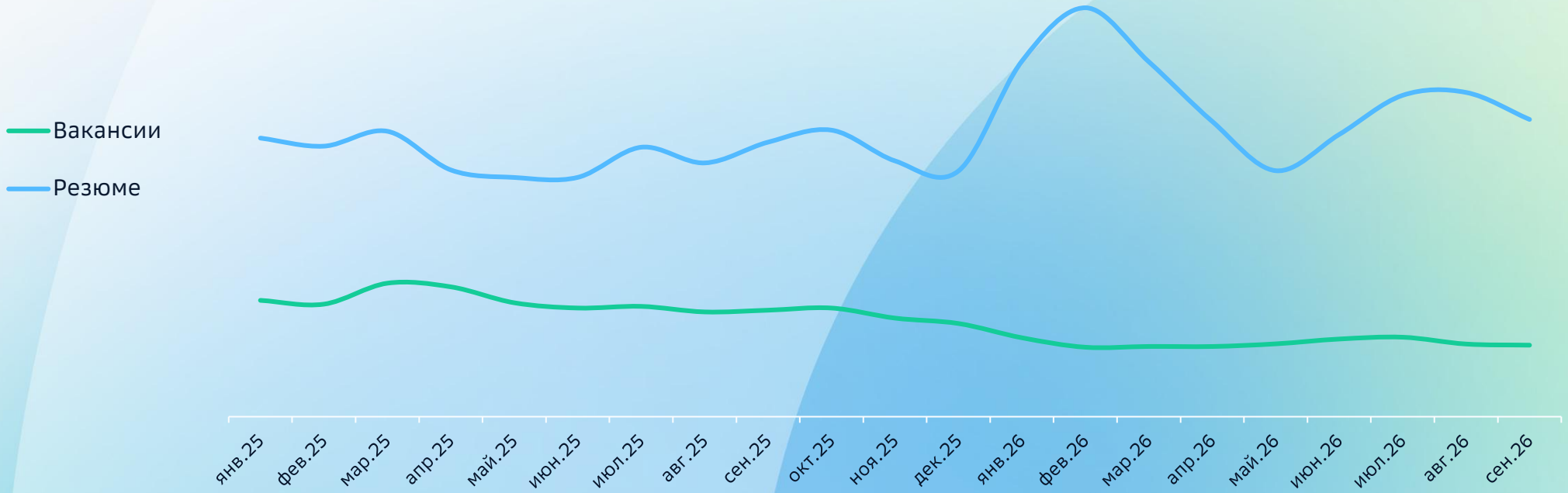
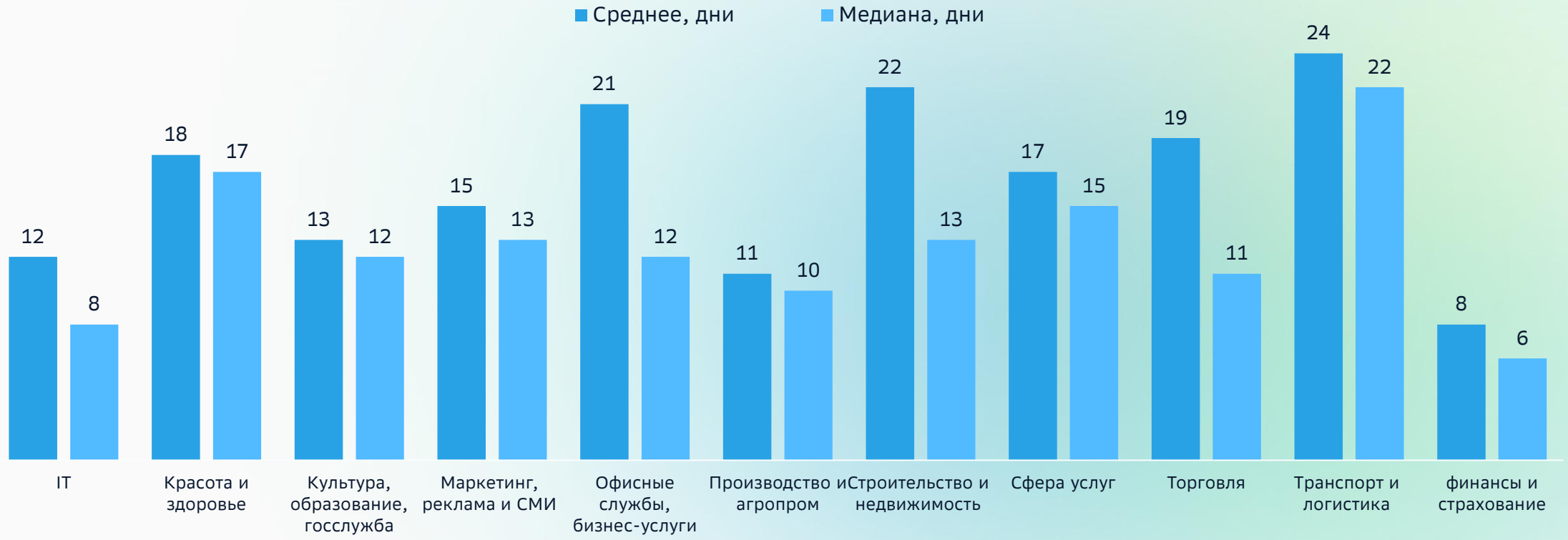


График: данные Работы.ру

Скорость закрытия вакансий на Работа.ру

- В 2026 году среднее время закрытия вакансии по всем отраслям сократилось до 16 дней (медиана – 11 дней)
- Годом ранее эти показатели составляли 19 и 14 дней соответственно. Средняя скорость закрытия вакансий по всем отраслям выросла (снизилась с 19 до 16 дней, -15,8%), а медианная – с 14 до 11 дней (-21,4%)



Потребности бизнеса

Соотношение количества резюме на вакансию по отраслям

Торговле нужен массовый персонал

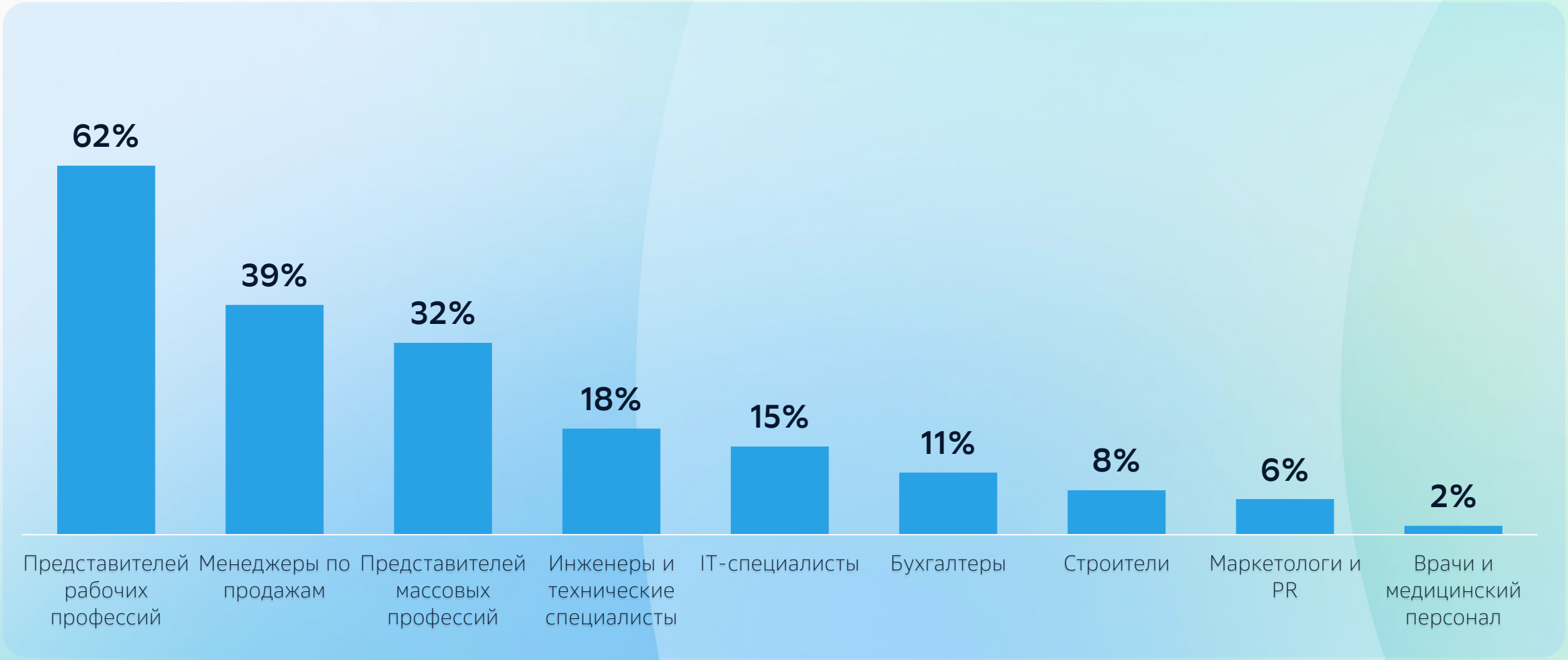
Производству и строительству – опытный и высококвалифицированный.

Белые воротнички:
1) не готовы к смене карьерных треков
2) ≠ запросы компаний



Источник: данные Работы.ру

Кого больше всего не хватает



Данные Работа.ру

Ослабление дефицита кадров

2025		2026
1 вакансия = 6 резюме	➡️	1 вакансия = 9 резюме

Нехватка кадров наблюдается в ключевых для экономики отраслях и социальной сфере Архангельской обл..

25 дефицитных профессий в Архангельской обл. – **абсолютный рекорд по стране**.



Производство и промышленность

Токари, фрезеровщики, слесари, электросварщики, судовые трубопроводчики

1 вакансия ⬅️ 1,5 резюме



Торговля и логистика

Впродавцы, водители и экспедиторы, комплекстовщики..

1 вакансия ⬅️2,5 резюме



Медицина и фармацевтика

Острый дефицит врачей и среднего мед. персонала.

1 вакансия ⬅️ 1,1резюме

Спрос на персонал по профессиям в СЗФО

Где пик спроса?

- **Медицина**: врачи (1,6 резюме), главные врачи (>1), фармацевты (3,7)
- **Рабочие и строительство**: дворники (2,1), монтажники (1,4), слесари (3,1)
- **Торговля и услуги**: продавцы-консультанты/кассиры (2)

Потребности бизнеса не закрываются активными соискателями

Где переизбыток персонала?

- **Офисный персонал:** менеджеры по работе с клиентами (27 чел./место), дизайнеры (18), HR (17)

Работодатели чаще рассматривают кандидатов из других городов

Тренды

рынка труда

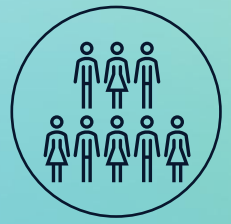


Структурный дефицит кадров

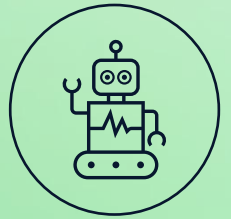


Замедление зарплатной гонки

Бизнес столкнулся с потолком возможностей: наращивание ФОТа становится нерентабельным на фоне растущих издержек



Расширение воронки найма



Цифровизация HR-процессов

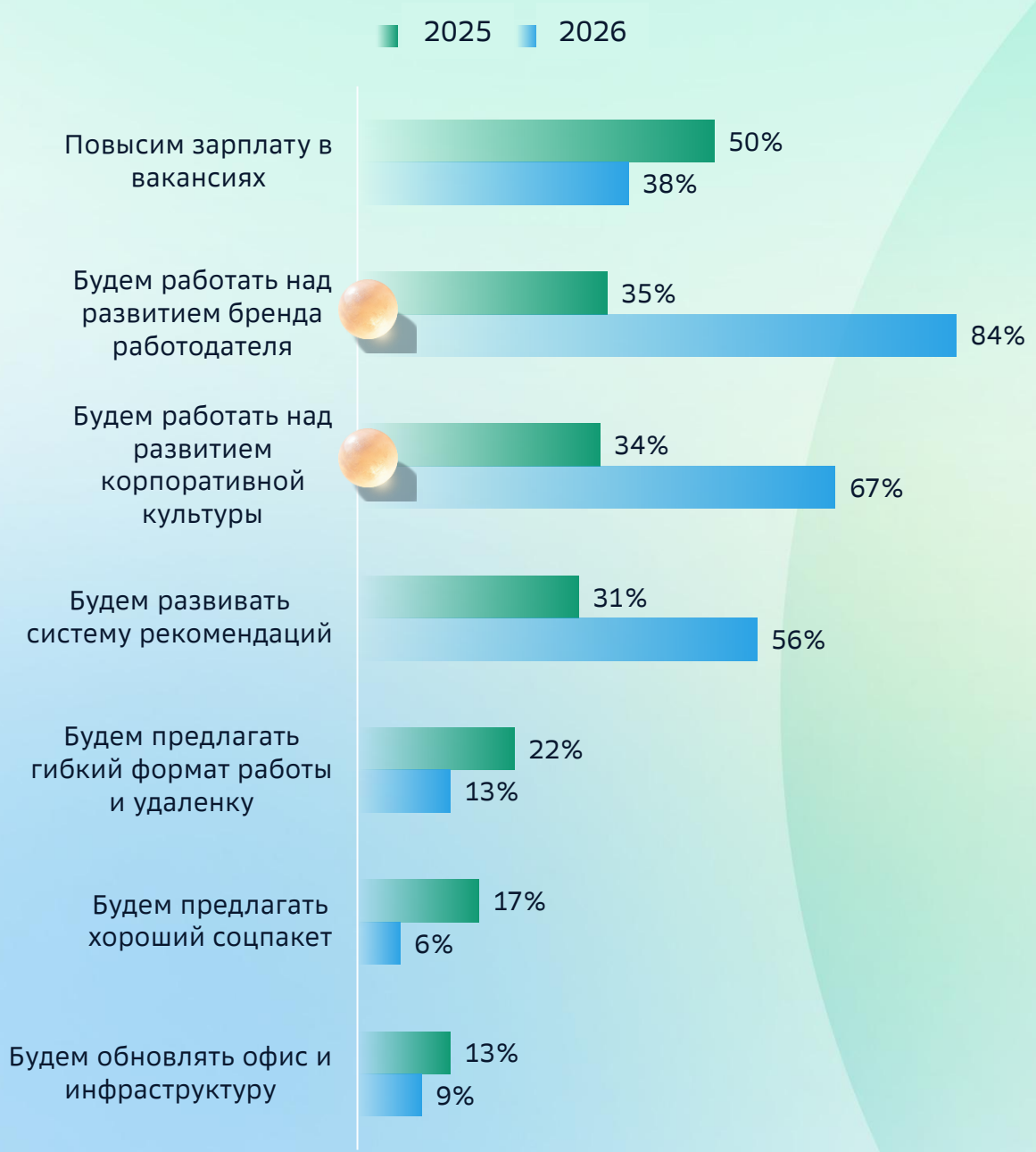
Зарплатные предложения



- Издержки – растут
- Рост выручки – замедляется
- Компании – чаще дают нематериальные способы мотивации

Источник: данные Работы.ру

Способы привлечения сотрудников



В этом году компании нацелены на нематериальные методы мотивации и развитие бренда работодателя как инструмент работы с лояльностью и повышения эффективности найма

Источник: исследования Работы.ру

Тренды

рынка труда

Структурный дефицит кадров

Замедление зарплатной гонки



Расширение воронки найма

Компании активно инвестируют в найм и развитие сотрудников всех поколений, ценят сильные стороны каждого

Цифровизация HR-процессов



Скрытые ограничения в найме сотрудников

- ***36% компаний*** *признают наличие скрытых ограничений при приеме на работу*
- *Ограничения для возрастных кандидатов встречаются почти* ***в 2 раза чаще*** *ограничений для слишком молодых*

Источник: исследования Работы.ру

Портрет соискателя

Пол

47%

53%

Возраст

7%
от 55 лет

10%
до 18 лет

13%
от 45 до 54 лет

37%
от 25 до 44 лет

33%
от 18 лет
до 24 лет

Данные Работа.ру

Возраст как преимущество

Молодое поколение

- Хотят менять мир
- Проблема одиночества и неумение строить отношения
- Хотят получать удовольствие от работы
- Приносят сигналы с рынка, чувствуют тренды
- Планируют менять работу раз в 1-3 года

Старшее поколение

- Глубокая экспертиза
- Ценят стабильность
- Хорошие наставники
- Уважают иерархию, опыт и профессионализм
- Играет ключевую роль благодаря своему опыту и адаптивности

Вакансии для молодежи:

- Младший менеджмент
- Аналитика
- Маркетинг

Подходы:

- Проектный подход
- Влияние и обратная связь
- Гибкость и тренды
- Коммуникация без глубокой вовлеченности

Вакансии для старших:

- Руководитель отдела
- Методолог/консультант
- Контроль качества/аудит

Подходы:

- Признание и уважение
- Стабильная структура
- Наследие и долгосрочность
- Роль «мозгового центра»

Источник: исследования Работы.ру

Критерии выбора работы

по типам поколений



Поколение Z

- Расположение офиса
- Гибкий график
- Work-life balance
- Руководитель-наставник



Поколение Y

- Интересные задачи
- Карьерный рост
- Руководитель-партнер
- Расширение компетенций



Поколение X

- Уровень зарплаты и индексация
- Репутация компании
- Понятные задачи
- Стабильность

Источник: исследования Работы.ру

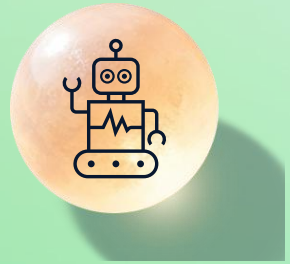
Тренды

рынка труда

Структурный дефицит кадров

Замедление зарплатной гонки

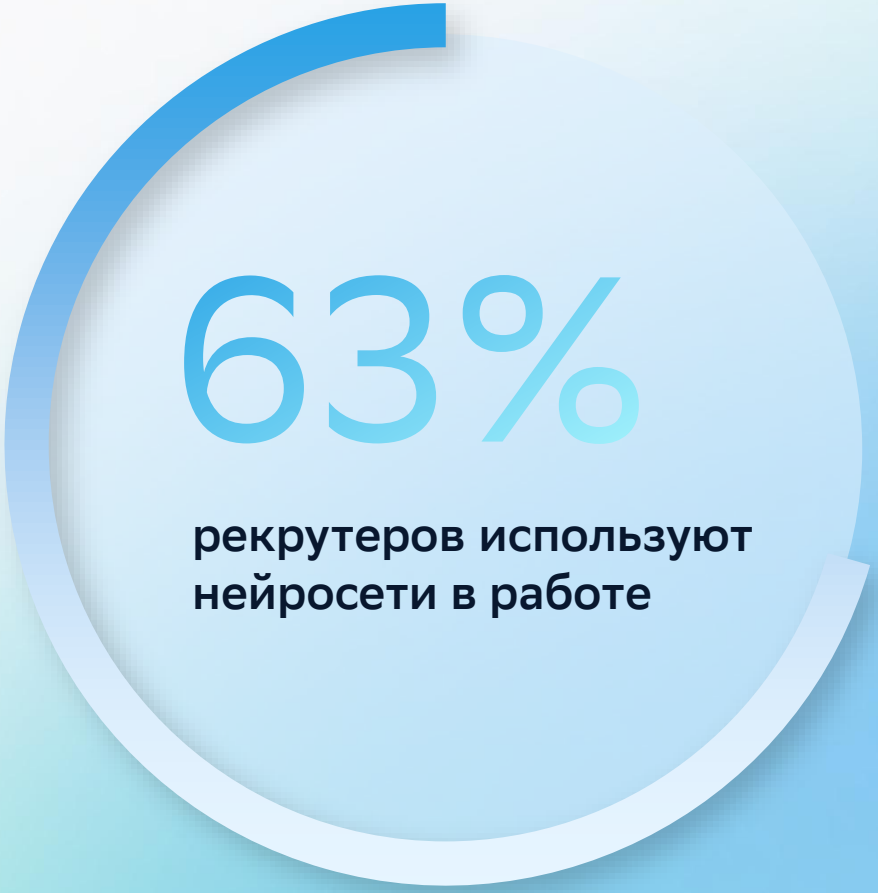
Расширение воронки найма



Цифровизация HR-процессов

Быстрые практики контактирования становятся стандартом, а ИИ используется для скрининга резюме и общения

ИИ для рекрутеров





Источник: исследования Работы.ру

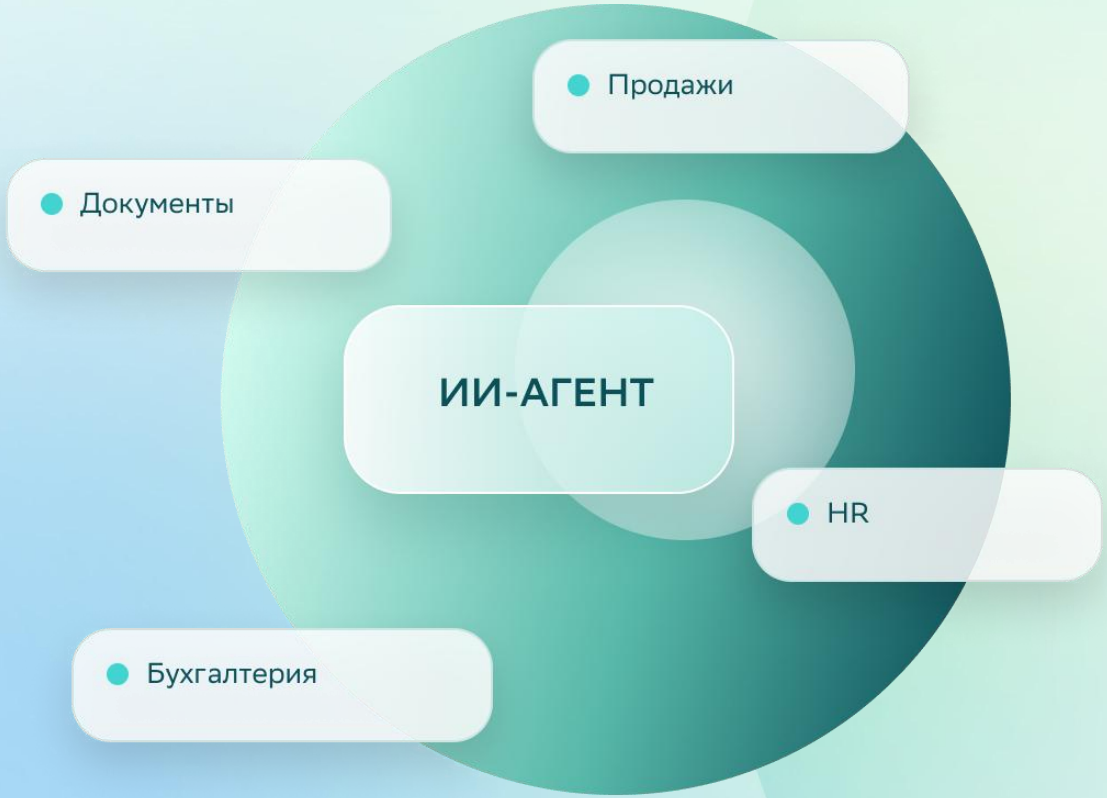
ИИ-агенты для бизнеса

⚡ Быстрый эффект

- **+34%** к скорости обработки задач
- **До 80%** экономии времени на найме (через интеграцию с бизнес-помощником)
- **≈30%** задач можно передать агентам без найма новых сотрудников

💰 Экономия ресурсов

- Не требует найма — агенты дополняют команду
- Без долгого внедрения — готовые решения под типовые процессы
- Настраивается под ваши регламенты и данные компании



Подработка

Автоматизация работы с исполнителями

Полный цикл взаимодействия с фрилансерами, самозанятыми и подрядчиками без звонков и Excel-таблиц.

Проверка статусов и подтверждение оплаты

Контроль всех этапов оказания услуги и подтверждение выполненной работы перед выплатой.

Поиск исполнителей и размещение смен

Готовая база специалистов: публикация смен и задач, быстрый отклик исполнителей по городу.

Документы под ключ

Автоматическое формирование, подписание и хранение: договор, акт, чек, закрывающие документы.

Один сервис = весь цикл — от поиска исполнителя до закрывающих документов

Решения под разные потребности бизнеса

Снизить нагрузку на закрытие рутинных задач с помощью ИИ-агентов

evo AI
работает на Nova

Автоматизировать процессы найма

СБЕР ПОДБОР

Разместить вакансии, получить доступ к базе резюме

работа.ру

Закрыть кадровый дефицит массовым подбором мигрантов

Специалисты из Индии

Найти самозанятых исполнителей для закрытия смен

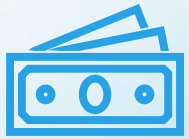
ПОДРАБОТКА
работа.ру

Что ждет рынок труда в 2027 г



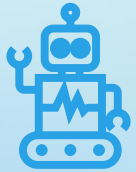
Поляризация рынка труда

Рынок труда становится **биполярным**: при исторически низкой безработице одни отрасли испытывают острый дефицит кадров, а другие — оптимизацию. Наиболее выражен спрос на квалифицированных рабочих: сварщиков, электриков, литейщиков и техников. В то же время офисные сотрудники средней и низкой квалификации оказываются в зоне риска, поскольку их функции автоматизируются.



Точечная инфляция зарплат

Массовых индексаций больше нет: до 40% компаний либо заморозили повышения, либо сделали их точечными. Прибавку получают senior-разработчики и узкие технологические эксперты, тогда как остальным предлагают гибкий график, ДМС или обучение вместо денег. Впервые фиксируется **«премия за ИИ»**: владение инструментами генеративного искусственного интеллекта даёт надбавку к зарплате в среднем до 13%.



ИИ-оркестрация и «тихий» найм

Вместо простой автоматизации HR компании переходят к оркестрации ИИ-агентов, которые самостоятельно обрабатывают отклики, ведут переписку с кандидатами и передают контекст между этапами подбора. Параллельно распространяется **стратегия «тихого» найма:** бизнес не увеличивает штат, а перераспределяет нагрузку между текущими сотрудниками, используя ИИ для снятия рутинных задач.

работа.ру

Александра Бабенко,
Директор направления
крупного бизнеса Работа.ру



Спасибо за внимание!

@SASHA_BABENKO

Email: a.babenko@rabota.ru