

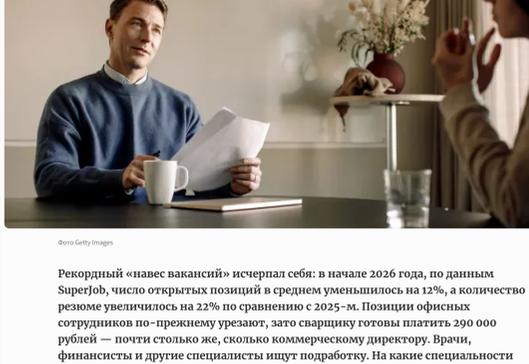
16 марта 2026 · Бизнес

Лицом к работодателю: в России впервые с 2022 года снижается спрос на сотрудников

Татьяна Романова
Редакция Forbes

Алена Белая
Редакция Forbes

Копировать статью



© iStock/Getty Images

Рекордный «навес вакансий» исчерпал себя: в начале 2026 года, по данным SuperJob, число открытых позиций в среднем уменьшилось на 12%, а количество резюме увеличилось на 22% по сравнению с 2025-м. Позиции офисных сотрудников по-прежнему урезают, зато сварщика готовы платить 290 000 рублей — почти столько же, сколько коммерческому директору. Врачи, финансисты и другие специалисты ищут подработку. На какие специальности спрос растёт, а на какие падает и почему, разбирался Forbes

Количество вакансий в большинстве отраслей в январе-марте 2026 года в России к году уменьшилось на 12%, а число резюме выросло на 22%, подсчитали в сервисе по подбору персонала SuperJob по просьбе Forbes. Такое соотношение наблюдается впервые с 2022 года, говорит руководитель пресс-службы SuperJob Наталья Ильченко. Баланс постепенно смещается в сторону работодателя.

Рынок труда меняется неравномерно. Где-то руки все еще очень нужны. Например, по данным SuperJob, в медицине и фармацевтике спрос на кадры почти не снизился (–1% вакансий год к году), хотя число резюме выросло на 7%. Похожая ситуация в образовании: вакансий стало меньше всего на 2%, резюме — больше на 10%.

В ряде отраслей разрыв между предложением и спросом увеличился заметно. В IT и телекоммуникациях вакансий стало меньше на 13%, а резюме — больше на 11%.

Заметно снижение в отраслях, сталкивающихся с особыми трудностями. В транспорте и логистике падение спроса на персонал составило 15% при росте числа соискателей на 27%. Для автоперевозок прошлый год был очень **тяжелым**: снижение тарифов и количества заказов при росте себестоимости вынудило многие компании уйти с рынка.

В строительстве и недвижимости число вакансий сократилось на 13%, а количество резюме выросло на 22%. Это неудивительно — темпы роста строительства в России снижаются. В 2026 году девелоперы могут **сократить** объем нового жилья на 15%. Причина — **завершение** в середине 2024 года программ безздресной льготной ипотеки. По **данным** Совкомбанка, программа была основным драйвером продаж. После ее отмены девелоперы начали приостанавливать работы на новых проектах, чтобы не наращивать предложение.

Резкое снижение безработицы в России началось в 2022-м, когда показатель упал до исторического минимума в 3,7%. По итогам 2025 года Россия заняла первое место среди стран «Большой двадцатки» по наименьшему уровню безработицы, **сообщило** «РИА Новости» со ссылкой на данные национальных статистических служб. В декабре 2025 года показатель безработицы в России и вовсе достиг рекордных значений в 2,2%, сократившись на 0,1 п.п. по сравнению с 2024-м.

С 2022 года **присходит** отток людей в зону боевых действий, оборонную промышленность, а за счет ужесточения миграционной политики становится меньше и иностранных рабочих. «Доля предприятий, отмечающих проблему масштабного дефицита кадров как один из главных рисков, остается высокой», — **говорилось** в бюллетене регулятора «О чем говорят тренды», вышедшем в сентябре 2025 года.

Рынок начал разворот

«Мы наблюдаем появление нового тренда: предложение рабочей силы растет быстрее, чем спрос. Однако говорить о полном развороте рынка труда пока рано», — говорит Ильченко. Выбираться из демографической ямы Россия начнет только к началу следующего десятилетия, о чем свидетельствуют **данные** Росстата, говорит она. По самому оптимистичному сценарию, убыль населения сменится приростом только в 2030 году, так что конкуренция за квалифицированных и мотивированных специалистов останется, поясняет Ильченко.

Резкое снижение безработицы в России началось в 2022-м, когда показатель упал до исторического минимума в 3,7%. По итогам 2025 года Россия заняла первое место среди стран «Большой двадцатки» по наименьшему уровню безработицы, **сообщило** «РИА Новости» со ссылкой на данные национальных статистических служб. В декабре 2025 года показатель безработицы в России и вовсе достиг рекордных значений в 2,2%, сократившись на 0,1 п.п. по сравнению с 2024-м.

С 2022 года **присходит** отток людей в зону боевых действий, оборонную промышленность, а за счет ужесточения миграционной политики становится меньше и иностранных рабочих. «Доля предприятий, отмечающих проблему масштабного дефицита кадров как один из главных рисков, остается высокой», — **говорилось** в бюллетене регулятора «О чем говорят тренды», вышедшем в сентябре 2025 года.

«Синие воротнички» в топе

На рынке труда с 2026 года заметны разнонаправленные тренды, отмечает глава HRMarketing и гендиректор Ассоциации частных агентств занятости (АНАЗ) Наталья Щербакова. «Число вакансий сокращается, количество резюме растет, и, казалось бы, работодателям должно стать легче, но кадровый голод нигде не делся», — говорит она.

Прежде всего, сокращаются офисные позиции. «Здесь мы действительно постепенно переходим к рынку работодателя, конкуренция за рабочие места в офисах серьезно обострилась. Среди офисных сотрудников наблюдается переизбыток кандидатов», — рассказывает Щербакова. Компании сегодня оптимизируют оргструктуры, людей увольняют, их функции распределяются среди других сотрудников. Сокращения происходят не только в частных фирмах. В начале марта о решении сократить на 15% штат мэрии Москвы и некоторых подведомственных учреждений **сообщили** мэр столицы Сергей Собянин. Попавшие под сокращение или чувствующие нестабильность люди выходят на рынок и пополняют базы резюме, говорит Щербакова.

Рабочие и квалифицированные специалисты тоже проверяют рынок, уточняет Щербакова, но с другой целью: в условиях острого дефицита кадров они ищут более выгодные предложения.

«Сварщики, токари, фрезеровщики, операторы станков с ЧПУ, электромонтажники размещают резюме не от безысходности, а чтобы найти лучшие условия. Их пассивный поиск — тоже сигнал для работодателей: рынок перегрет, за людей придется бороться», — говорит она. При этом потребность в линейном рабочем персонале, особенно в промышленности и производстве, остается высокой и продолжает расти. Дефицит квалифицированных рабочих рук является главным вызовом для реального сектора, говорит Щербакова.

Подтверждением этого тренда стал зарплатный рейтинг онлайн-платформы hh.ru (есть у Forbes). Топ-20 почти поровну разделили между собой представители рабочих профессий, IT-сектора и высшего менеджмента. На третьем месте, например, оказались сварщики — им в феврале этого года были готовы платить почти 290 000 рублей, на 45% больше, чем в феврале 2025-го. Для сравнения, медианная зарплата руководителя группы разработок, возглавляющего зарплатный рейтинг, в феврале этого года составляла 303 800 рублей (+22% к показателям 2025 года), а коммерческого директора — 300 000 рублей (50% к уровню 2025 года).

Среди других представителей «синих воротничков» в рейтинг вошли монтажники (12-е место), их медианная зарплата выросла за год на 80% и составила 198 600 рублей. На 15-м месте курьеры: спрос на них продолжает **расти** — медианная зарплата в этой сфере выросла на 35%, до 184 900 рублей.

Тренд на подработку

Еще один тренд — рост числа вакансий на частичную и проектную занятость. По данным SuperJob, вакансий на подработку, совместительство, неполную занятость стало больше: февраль 2026 к февралю 2025 года — на 11%, за два года (февраль 2026 к февралю 2024 года) — на 41%. По итогам января 2026 года количество резюме тех, кто ищет подработку или согласен на временную занятость, выросло на 11% по сравнению с аналогичным периодом 2025-го. Чаще всего совместительство ищут в сферах бухгалтерии и финансов, продаж, удаленной поддержки клиентов, приема заказов, доставки и медицины (врач, медсестра, лаборант), рассказывает Наталья Ильченко. В бухгалтерии и финансах это может быть ведение отдельных участков учета, подготовка отчетности или сопровождение нескольких небольших компаний на аутсорсе. В медицине распространена работа по совместительству, например дополнительные смены, консультации или работа сразу в нескольких клиниках, объясняет Ильченко.

«С развитием платформенной занятости людям стало проще находить разовые задания без серьезных входных требований со стороны работодателей», — говорит Ильченко. Основная причина популярности частичной занятости — нехватка денег, поясняет Щербакова.

Средние зарплаты в России по итогам 2025 года выросли на 13,5%, а реальные увеличились лишь на 4,4%. Об этом **заявил** министр труда и социальной защиты РФ Антон Котляков.

«Даже при наличии основной работы многим уже недостаточно одного источника дохода. Подработку все чаще воспринимают как личную страховку на случай роста расходов, нестабильности в компании или замедления продвижения по карьерной лестнице», — говорит управляющий партнер HR-агентства А2 Алексей Чихачев. Он ссылается на данные SuperJob, согласно которым подработка уже есть у 23% работающих россиян, а еще 52% хотели бы найти дополнительный заработок. «Речь идет уже не о разовой истории, а о массовой модели поведения», — говорит эксперт.

Снижение вакансий при росте числа резюме, по словам эксперта, спровоцирует больший рост спроса на подработку: люди охотнее диверсифицируют занятость, чтобы не полагаться только на одного работодателя.

Telegram-канал Forbes.Russia
Канал о бизнесе, финансах, экономике и стиле жизни



Подписаться

Гибкие форматы занятости становятся важным источником дополнительного дохода, позволяя совмещать подработку с учебной или основной работой и пробовать себя в новых сферах, отмечают в «Авито Подработке». По данным сервиса, в феврале 2026 года лидером по спросу на исполнителей стала сфера складов и хранения, где подработку предлагали на 73% чаще, чем в феврале прошлого года. Эта сфера интересует и соискателей: количество откликов выросло почти в два раза (+97% год к году). Самой популярной позицией в этой сфере среди исполнителей стала подработка упаковщиком — на нее откликнулись на 36% чаще в сравнении с прошлым годом.

На втором месте по динамике спроса со стороны работодателей торговля, как розничная, так и оптовая. Здесь предложений о подработке стало на 62% больше. Спрос на торговых представителей вырос на 31%. Топ-3 замыкает сфера общественного питания — временные исполнители здесь требовались в 1,6 раз (+57%) чаще, чем в феврале 2025 года.

Работа на разовых коротких заданиях, в основном в доставке, становится нормой у студентов — 10% отмечают ее с учебной в колледже, университете или на курсах, говорит Щербакова. Но в курьеры идут не только студенты. Доставку основной работой уже совмещают более трети (39%) курьеров, **говорится** в совместном исследовании сервиса «Кулер» и «Авито Подработки». Еще 24% рассматривают доставку как основной источник дохода.

«Даже квалифицированные специалисты рассматривают гибкие форматы как часть карьерной стратегии. Для работодателей это сигнал: модель «один человек — одно рабочее место» устаревает. Компаниям придется учиться работать с проектными командами, внештатниками и самозанятыми, выстраивая новые системы управления и мотивации», — считает Щербакова.

Важно, чтобы законодательство успевало за изменениями на рынке, говорит эксперт.

«Регулирование платформенной занятости, статус самозанятых, налоговые и социальные гарантии для тех, кто выбирает гибкие форматы, — все это требует доработки. Только при понятных и стабильных правилах игры рынок сможет развиваться цивилизованно, а люди — чувствовать защищенность», — заключает Щербакова.

«Даже квалифицированные специалисты рассматривают гибкие форматы как часть карьерной стратегии. Для работодателей это сигнал: модель «один человек — одно рабочее место» устаревает. Компаниям придется учиться работать с проектными командами, внештатниками и самозанятыми, выстраивая новые системы управления и мотивации», — считает Щербакова.

Важно, чтобы законодательство успевало за изменениями на рынке, говорит эксперт.

«Регулирование платформенной занятости, статус самозанятых, налоговые и социальные гарантии для тех, кто выбирает гибкие форматы, — все это требует доработки. Только при понятных и стабильных правилах игры рынок сможет развиваться цивилизованно, а люди — чувствовать защищенность», — заключает Щербакова.

«Даже квалифицированные специалисты рассматривают гибкие форматы как часть карьерной стратегии. Для работодателей это сигнал: модель «один человек — одно рабочее место» устаревает. Компаниям придется учиться работать с проектными командами, внештатниками и самозанятыми, выстраивая новые системы управления и мотивации», — считает Щербакова.

Важно, чтобы законодательство успевало за изменениями на рынке, говорит эксперт.

«Регулирование платформенной занятости, статус самозанятых, налоговые и социальные гарантии для тех, кто выбирает гибкие форматы, — все это требует доработки. Только при понятных и стабильных правилах игры рынок сможет развиваться цивилизованно, а люди — чувствовать защищенность», — заключает Щербакова.

«Даже квалифицированные специалисты рассматривают гибкие форматы как часть карьерной стратегии. Для работодателей это сигнал: модель «один человек — одно рабочее место» устаревает. Компаниям придется учиться работать с проектными командами, внештатниками и самозанятыми, выстраивая новые системы управления и мотивации», — считает Щербакова.

Важно, чтобы законодательство успевало за изменениями на рынке, говорит эксперт.

«Регулирование платформенной занятости, статус самозанятых, налоговые и социальные гарантии для тех, кто выбирает гибкие форматы, — все это требует доработки. Только при понятных и стабильных правилах игры рынок сможет развиваться цивилизованно, а люди — чувствовать защищенность», — заключает Щербакова.

«Даже квалифицированные специалисты рассматривают гибкие форматы как часть карьерной стратегии. Для работодателей это сигнал: модель «один человек — одно рабочее место» устаревает. Компаниям придется учиться работать с проектными командами, внештатниками и самозанятыми, выстраивая новые системы управления и мотивации», — считает Щербакова.

Важно, чтобы законодательство успевало за изменениями на рынке, говорит эксперт.

«Регулирование платформенной занятости, статус самозанятых, налоговые и социальные гарантии для тех, кто выбирает гибкие форматы, — все это требует доработки. Только при понятных и стабильных правилах игры рынок сможет развиваться цивилизованно, а люди — чувствовать защищенность», — заключает Щербакова.

«Даже квалифицированные специалисты рассматривают гибкие форматы как часть карьерной стратегии. Для работодателей это сигнал: модель «один человек — одно рабочее место» устаревает. Компаниям придется учиться работать с проектными командами, внештатниками и самозанятыми, выстраивая новые системы управления и мотивации», — считает Щербакова.

Важно, чтобы законодательство успевало за изменениями на рынке, говорит эксперт.

«Регулирование платформенной занятости, статус самозанятых, налоговые и социальные гарантии для тех, кто выбирает гибкие форматы, — все это требует доработки. Только при понятных и стабильных правилах игры рынок сможет развиваться цивилизованно, а люди — чувствовать защищенность», — заключает Щербакова.

«Даже квалифицированные специалисты рассматривают гибкие форматы как часть карьерной стратегии. Для работодателей это сигнал: модель «один человек — одно рабочее место» устаревает. Компаниям придется учиться работать с проектными командами, внештатниками и самозанятыми, выстраивая новые системы управления и мотивации», — считает Щербакова.

Важно, чтобы законодательство успевало за изменениями на рынке, говорит эксперт.

«Регулирование платформенной занятости, статус самозанятых, налоговые и социальные гарантии для тех, кто выбирает гибкие форматы, — все это требует доработки. Только при понятных и стабильных правилах игры рынок сможет развиваться цивилизованно, а люди — чувствовать защищенность», — заключает Щербакова.

«Даже квалифицированные специалисты рассматривают гибкие форматы как часть карьерной стратегии. Для работодателей это сигнал: модель «один человек — одно рабочее место» устаревает. Компаниям придется учиться работать с проектными командами, внештатниками и самозанятыми, выстраивая новые системы управления и мотивации», — считает Щербакова.

Важно, чтобы законодательство успевало за изменениями на рынке, говорит эксперт.

«Регулирование платформенной занятости, статус самозанятых, налоговые и социальные гарантии для тех, кто выбирает гибкие форматы, — все это требует доработки. Только при понятных и стабильных правилах игры рынок сможет развиваться цивилизованно, а люди — чувствовать защищенность», — заключает Щербакова.

На информационном ресурсе применяются рекомендательные технологии (информационные платформы предоставляют информацию на основе сбора, систематизации анализа сведений, относящихся к предпочтениям пользователей сети «Интернет», находящихся на территории Российской Федерации)

СМИ2 [SPARROW](#) [INFOX](#)

Перепечатка материалов и использование их в любой форме, в том числе и в электронных СМИ, возможны только с письменного разрешения редакции. Товарный знак Forbes является исключительной собственностью Forbes Media Asia Pte. Limited. Все права защищены.