

Тренды на рынке труда и НОВЫЕ ВЫЗОВЫ для компетенций HR-ов

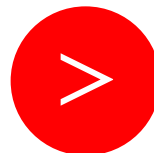


Анна Курбатова

руководитель направления по взаимодействию с работодателями hh.ru на Урале

- в ИТ-сфере с 2017 года
- в HeadHunter с 2021 года
- два высших образования: УрГПУ и РАНХиГС
- сфера профессиональных интересов – аналитика продаж и рынка труда, развитие человеческого капитала, HR-digital, HR-маркетинг
- HR-Аналитик, спикер региональных и федеральных b2b- и hr- конференций

Ключевое



Ключевые показатели рынка труда

В Свердловской области, февраль 26 г.

1 Подбор остается сложным в медицине и в сфере розничной торговли (hh.индекс 2.9 и 3.0)

2 **78%** опрошенных свердловчан не чувствуют угрозы увольнения работодателем

3 **52%** не готовы снижать зарплатные ожидания ради сохранения работы или ради гарантированного трудоустройства на новое место

4 **43%** опрошенных отметили, что в их профессиональной области сложно найти работу

8.1

hh.индекс

+11%

Рост числа
вакансий к
январю 26

+17%

Рост числа
резюме к
январю 26

79 903₽

Средняя предлагаемая
зарплата

70 000₽

Средняя ожидаемая
зарплата

На рынке растёт число кандидатов, но есть нюанс

Больше половины
вакансий приходится на
сферы, в которых
конкуренция за людей
высока по-прежнему

Источник: hh.ru, hh.индекс рассчитывается как отношение
среднего числа активных резюме к среднему числу активных
вакансий

hh индекс, Свердловская область, февраль 2026



«Компании переходят от стратегии удержания любой ценой к стратегии наибольшей эффективности и целесообразности.

Из-за сокращения прибыльности бизнес ищет внутренние резервы, поэтому концентрируется на повышении производительности.

В то же время, чтобы привлечь квалифицированных и мотивированных работников без чрезмерных зарплатных ожиданий, нужен сильный бренд»,

Елена Петрова, директор по организационному развитию hh.ru

8 трендов найма

1

Повышение
операционной
эффективности
и производительности
труда

2

Удержание
и повышение
вовлечённости
персонала

3

Развитие бренда
работодателя

4

Человекоцентричность
работодателя

5

Цифровизация HR

6

Обучение и развитие
персонала

7

Борьба с дефицитом
линейного персонала

8

Развитие внутренней
мобильности
сотрудников

**Как изменились требования
к HR в 2025 и что
ждать в 2026?**

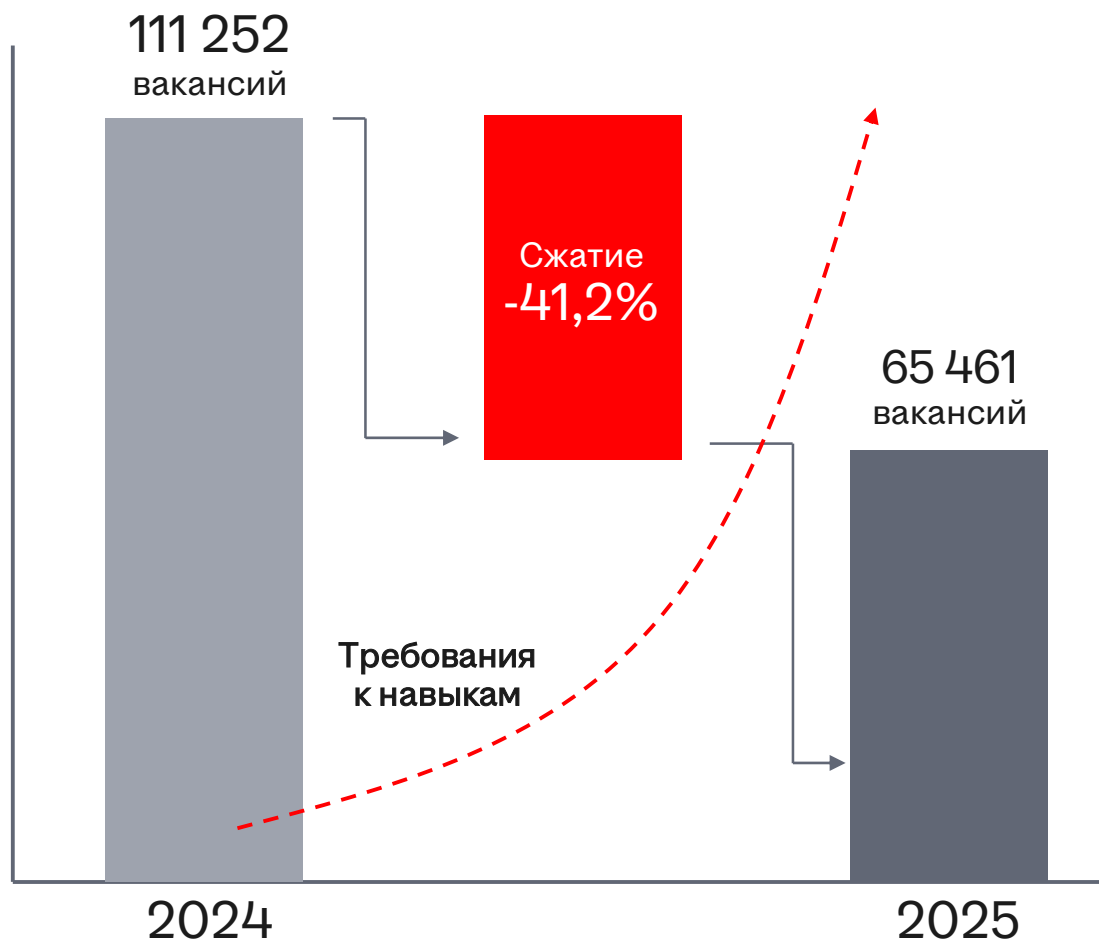


Эпоха массового найма на паузе. Пришло время эффективности

Рынок сжался, но «цена входного билета» выросла. Бизнес больше не ищет людей, чтобы просто «закрывать дыры». Бизнес ищет тех, кто удержит операционную машину на ходу.

- 2024: Фокус на «поиск людей» (Recruitment)
- 2025: Фокус на операционку, риски и данные (Ops, Compliance, Data)

Для бизнеса: меньше «простых ставок» = выше конкуренция. Выживают только те HR, которые дают измеримый экономический эффект



Автоматизация стала базовой комплектацией: без HR-систем вы «не проходите фильтр»

72% — доля вакансий с упоминанием HR-систем (из списка) по всем HR-вакансиям

Что это значит для бизнеса?

Компании режут ручной труд, стандартизируют процессы, усиливают контроль/прозрачность.

1

Как меняется роль HR?

HR становится владельцем процесса + заказчиком автоматизации (а не “пользователем табличек”).

2

Прогноз на 2026:

автоматизация станет гигиеной; конкурентное преимущество — скорость внедрения и качество данных.

3

Демократизация данных: аналитика спустилась в «массы»

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											

HR-аналитика

Excel

**x15,1
рост**

+19,2%

При этом медианная зарплата
в вакансиях с навыком «HR-
аналитика» упала на 11%

Для бизнеса: аналитика больше не удел топов. Это гигиенический фактор для рядовых сотрудников. Бизнес ждет, что любой HR сам поднимет цифры и докажет эффективность процессов.

Excel-ренессанс

На фоне падения
рынка доля Excel
выросла (+0,85 п.п.)

Это универсальный
язык общения
с финансами

1С и Трудовой кодекс – новая валюта профессии

1С: ЗУП



+47,7%

Рост доли рынка: +6,82 п.п.

Для бизнеса: HR становится комплаенс-функцией, компании усиливают контур риска, опасаясь проверок, штрафов и трудовых споров.

Трудовой
кодекс РФ



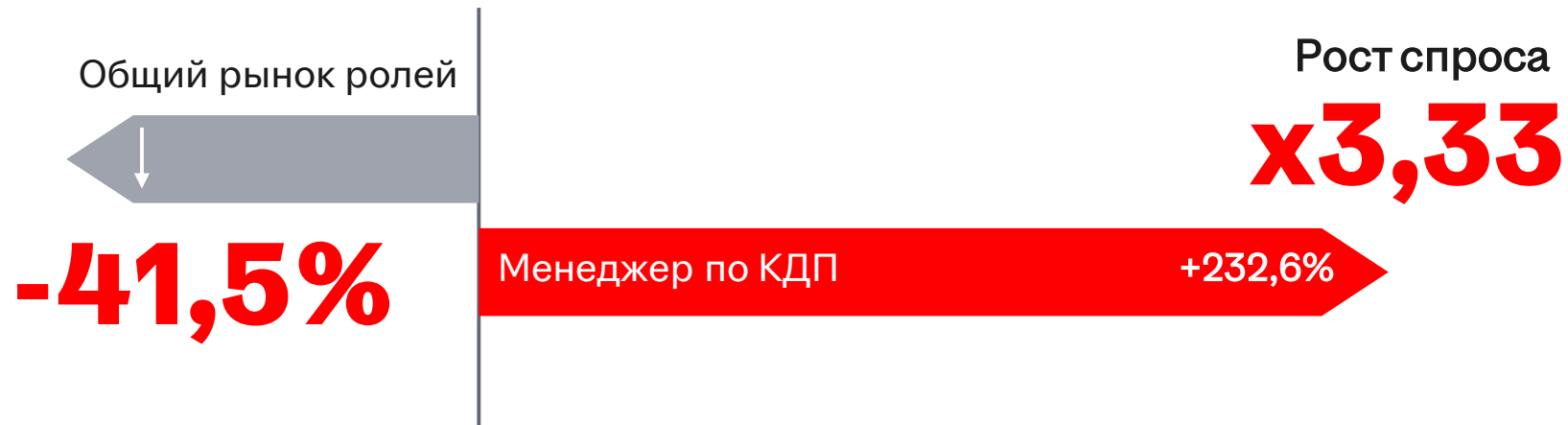
+34,0%

Рост доли рынка: +6,28 п.п.

**Базовый набор
навыков 2025**

- Знание ТК РФ
- Практика кадрового делопроизводства (КДП)
- Взаимодействие с госорганами

Скучные навыки становятся фундаментом выживания



Для бизнеса: в шторм бизнес ищет стабильность. Красивые HR-инициативы уступают место порядку в документах. Кадровая операционка подхватывает лидерство.

HR-бренд растёт — тихо, но системно

+0,41 п.п. — рост доли вакансий с упоминанием «развитие HR-бренда»

Что это значит для бизнеса?

Даже при падении найма компании защищают воронку откликов и репутацию, потому что «потом будет дороже».

1

Как меняется роль HR?

HR начинает играть в маркетинг талантов: EVP, контент, отзывы, коммуникации.

2

Прогноз на 2026:

HR-бренд станет обязательным блоком у средних компаний, а у крупных — уйдёт в performance-контур (цифры/конверсия).

3

А удержание – новый найм

+4,50 п.п. — рост доли вакансий с упоминанием «Мотивация сотрудников»

Что это значит для бизнеса?

Компании держат людей через управление производительностью и удержанием, а не через бесконечный найм.

1

Как меняется роль HR?

HR как архитектор мотивационной модели совместно с финдиром и бизнесом.

2

Прогноз на 2026:

усилится спрос на HR, которые умеют считать ROI мотивации и связывать её с результатом.

3

Автоматизация и внедрение искусственного интеллекта

Смещение фокуса: от найма к удержанию и развитию

- 85% HR-лидеров в России называют удержание ключевой задачей

ИИ всё активнее входит в HR, но пока не стал стандартом

- Каждая десятая компания в России внедрила ИИ хотя бы в один бизнес-процесс
- 73% HR-директоров ожидают, что ИИ станет стандартом в течение 3 лет

Компании стремятся к комплексным HR-решениям, объединяющим ключевые функции

- Вендоры расширяют решения до экосистем (подбор, адаптация, обучение, КЭДО, аналитика – все в одном контуре)

38% опрошенных HR-специалистов доверяют ИИ первичный скрининг и ранжирование резюме кандидатов

Какие ваши HR-задачи искусственный интеллект решает уже сейчас?

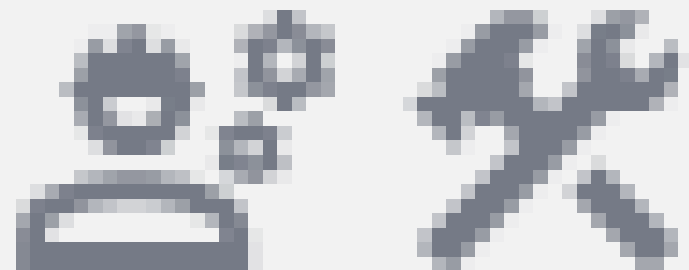


Цифровой документооборот: больше не IT, а HR-рутина

+22%

Рост упоминаний ЭДО

Документ – это скорость и юридическая защита. HR теперь ведет цифровую трансформацию «в полях»: внедряет правила, обучает сотрудников, контролирует качество данных



HR становится не просто пользователем систем, а архитектором данных.

Его основные роли:

- настройка процессов согласования
- переход на КЭДО
- снижение юридических рисков

Что это значит для всех нас?

стратегии и подходы



Ключевой вывод в 2026

Требования к компетенциям усложняются

Компаниям нужны:

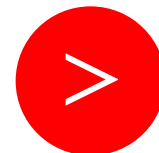
- контроль рисков
- управляемость процессов
- цифровизация
- аналитика решений
- удержание продуктивности

HR 2026:

- автоматизированный
- операционно грамотный
- юридически устойчивый
- аналитически подкованный
- влияющий на финансовый результат

Российский рынок HR переживает качественный сдвиг от операционной администрации к стратегической аналитике, технологизации процессов и глубокому пониманию человеческого потенциала

Специалисты, которые смогут совместить традиционные кадровые знания с технологическими и аналитическими навыками, будут наиболее востребованы



hh



14 апреля 2026

Екатеринбург

Ural's HR

строим бренд, который
работает в России

*Урал HR

Спасибо!

