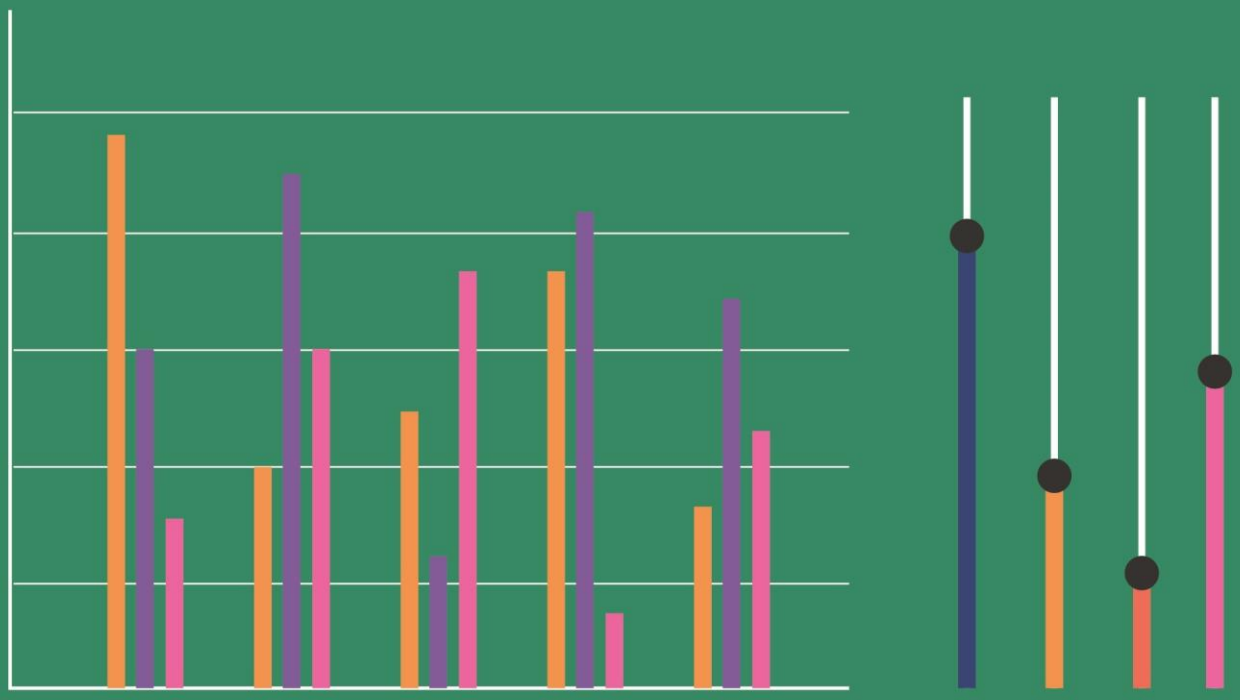
АПРАЙТ

ОБЗОР РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА



2025

ГЛАВНЫЕ ЦИФРЫ РЫНКА ТРУДА

# ЗАРПЛАТЫ УРАЛА

Сподина Е.В.

**Зарплаты Урала: Обзор регионального рынка труда**. – Екатеринбург, 2026 г. – 22 с.

Это пятьдесят второе издание обзора рынка труда «Зарплаты Урала», подготовленного на основе анализа общероссийских данных рынка труда и опроса работодателей Уральского региона, проведенного в октябре-декабре 2025 года.

В данном приложении представлена характеристика текущего состояния рынка труда РФ, Уральского региона и особенности кадровой политики работодателей Свердловской, Челябинской областей и Пермского края.

Копирование, воспроизведение, распространение или передача структуры и данных настоящего Справочника каким-либо способом допускается только с письменного разрешения Компании «Апрайт».

© «Апрайт», 2026 г.

# СОДЕРЖАНИЕ

**Введение ..... 3**

**1. Рынок труда РФ ..... 4**
**2. Кадровая политика работодателей Уральского региона ..... 6**

ШТАТНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ, НАЙМ И УДЕРЖАНИЕ ПЕРСОНАЛА 7
СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ, НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ, HR-ПОЛИТИКИ 10

**3. Материальная мотивация ..... 13**

ИЗМЕНЕНИЯ ФОТ 13
ЗАРПЛАТЫ УРАЛА: ДИНАМИКА И ТРЕНДЫ 14
ЗАРПЛАТЫ УРАЛА: СРЕДНЕРЫНОЧНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ 16

**4. Выводы и рекомендации ..... 19**
**5. О компании Апрайт ..... 21**

АНАЛИТИЧЕСКИЕ ПРОДУКТЫ КОМПАНИИ АПРАЙТ 22

# Введение



*Коллеги,*

*Перед вами — очередной срез реальности уральского рынка труда. Вместе с вами, участниками традиционного опроса, мы проверили его пульс. Теперь можем не просто описать симптомы, а поставить диагноз.*

*Данные 153 компаний подтверждают, что рынок, наконец, вошел в фазу динамического равновесия. Кадровый перегрев позади, но проблемы сместились вглубь.*

*Что мы видим на Урале на рубеже 2025-2026 годов?*

*Темп роста зарплат замедляется. Зарплаты по-прежнему растут, но приближенно к уровню инфляции. Это новая финансовая реальность для бюджета ФОТ.*

*Дефицит стал точечным и структурным, он не ушёл, он локализовался. Основное давление — на квалифицированных рабочих, инженеров и, как ни парадоксально, неквалифицированный персонал в сфере услуг. Общая нехватка кадров в РФ, по нашим оценкам, достигла 1,7 млн человек, и Урал отражает эту общероссийскую тенденцию.*

*Ответ бизнеса — оптимизация, а не агрессивный найм. 41% компаний сократили численность. Удержание и развитие собственных сотрудников — ключевой приоритет.*

*Невозможно управлять бизнесом, ориентируясь только на вчерашние цифры. Нужна карта местности. Этот отчет — такая карта. Мы нанесли на неё не только зарплатные тренды, но и сдвиги в мотивации, инструменты удержания и работающие HR-практики.*

*Это объективная основа для принятия решений. Уверена, что данные, которые мы с вами собрали вместе, помогут выстроить эффективную кадровую стратегию на 2026 год.*

*С уважением,*
*Екатерина Сподина,*
*руководитель направления «Апрайт-Аналитика»*

# 1
# РЫНОК ТРУДА РФ

Российский рынок труда находится в состоянии парадокса. Формальные показатели рекордно низкой безработицы создают образ стабильности и благополучия. Однако за этим фасадом скрывается глубокий структурный раскол, разделяющий рынок на две разнонаправленные реальности. Данная внутренняя турбулентность не является исключительно российской особенностью: она отражает общемировые вызовы, связанные с технологическим переходом, изменением демографии и трансформацией самой природы труда.

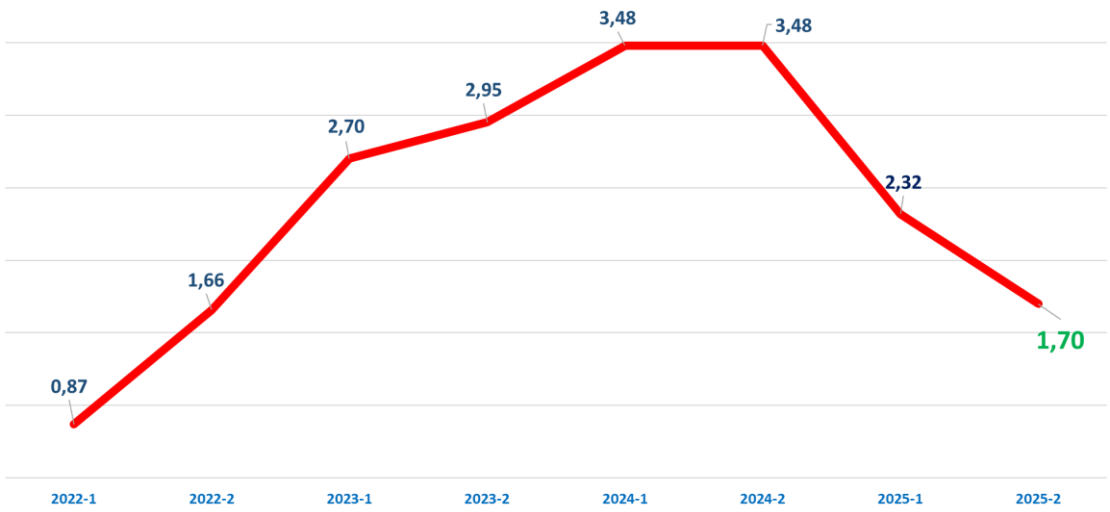
Глобальный контекст задает тон. Международные эксперты фиксируют: занятость стабильна, но качество рабочих мест деградирует, а социальное неравенство растет. Мир находится в процессе масштабной трансформации навыков. Ее вызывает внедрение искусственного интеллекта. ИИ одновременно создает новые профессии и сокращает потребность в рутинных операциях. В этих условиях ценность формального диплома снижается. Ей на смену приходит экономика конкретных компетенций. Ключевыми становятся аналитическое мышление, креативность и адаптивность.

**Российская специфика** проявляется в особенно контрастной форме. Эпоха «рынка кандидата» прошла. Раньше специалисты диктовали условия. Теперь баланс сил сместился в сторону работодателя. Соискатели сталкиваются с более жестким отбором. Значительная часть резюме остается без ответа. Процесс поиска работы требует больше времени и усилий. Этот сдвиг обнажает главный раскол. С одной стороны — зона устойчивого дефицита кадров. С другой — зона избыточного предложения.

Снижение дефицита кадров - следствие не столько насыщения рынка труда кадрами, сколько замедления темпов экономического роста. В настоящее время объем незакрываемой потребности в трудовом ресурсе* находится на уровне 2022 года и продолжает снижаться. По состоянию на январь 2026 года общий объём штатной недоукомплектованности предприятий по всей стране составил 1,57 млн человек.

**Объём незакрываемой потребности в трудовом ресурсе**

Динамика 2022-2025г.г. (млн. чел.)




**Невосполнимая потребность — это фактический недоштат специалистов всех видов, который не может быть закрыт в текущий момент при сложившемся соотношении спрос/численность рабочей силы. Рассчитывается с помощью соответствующего модуля ИАС ISA-Aprait, позволяющего с высокой точностью определить фактическое наличие трудовых ресурсов по заданным параметрам.*

Структурный раскол рынка проявляется в дифференциации между секторами. В реальном секторе экономики — производстве, строительстве, логистике — сохраняется устойчивый спрос на квалифицированные кадры. Незаполненные вакансии инженеров-химиков, наладчиков сложного оборудования, сварщиков и сметчиков сопровождаются двузначным ростом предлагаемой заработной платы. Работодатели в этих сегментах расширяют инструменты удержания, включая социальные пакеты, жилищные программы и дополнительные условия занятости.

На противоположном полюсе — офисный и digital-сегменты. В сферах IT, маркетинга, финансов и HR наблюдается высокий уровень конкуренции: на одну вакансию поступает значительное число откликов, что характерно для рынка с избытком предложения. Для кандидатов без опыта входные барьеры повышаются: компании, ориентированные на оптимизацию издержек, чаще выбирают специалистов с подтвержденной квалификацией и готовым набором навыков, сокращая период адаптации. В этих условиях наличие профильного образования дополняется требованием портфолио и развитых межличностных компетенций.

На пересечении этих двух реальностей формируются ключевые тренды, определяющие повестку 2026 года.

**Зарплатная гонка сходит на нет.** Прогнозируемый рост номинальных доходов на уровне 8-9% при инфляции около 5% резко сужает пространство для манёвра. Бизнес переориентируется с простого увеличения окладов на построение комплексных систем мотивации, где стабильность, качественная медицинская страховка, включающая поддержку ментального здоровья, возможности для обучения и гибкий график становятся решающими аргументами в борьбе за лояльность сотрудников.

**Искусственный интеллект** перестаёт быть технологической диковинкой, превращаясь в **инструмент повседневной оптимизации**. Его внедрение продиктовано не модой, а жёсткой необходимостью повысить эффективность в условиях ограниченных ресурсов. В России это проявляется в автоматизации рутинного рекрутинга, скрининга резюме и первичного общения с кандидатами. Однако глобальный тренд на замещение ИИ целых профессий здесь принимает более осторожные формы: бизнес в первую очередь оценивает, что экономически целесообразнее — обучить действующего сотрудника или внедрить алгоритм.

Параллельно нарастает **запрос на гибридные компетенции и «человеческие» качества**. Способность сочетать технические знания с проектным управлением, навыки работы с данными и коммуникативную гибкость ценится выше, чем узкая специализация. Даже в условиях перенасыщенного рынка специалист с развитыми навыками критического мышления, адаптивности и эмоционального интеллекта сохраняет устойчивое конкурентное преимущество.

Таким образом, 2026 год становится для российского рынка труда периодом прагматичной консолидации. Экспансивный рост уступает место разумной рациональности.

Для компаний важны три направления: точечные инвестиции в ключевых сотрудников, программы переобучения и среда, где эффективность сочетается с человекоцентричностью.

Для работников — непрерывное развитие и готовность менять навыки. Адаптивность становится не преимуществом, а обязательным условием.

# 2. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА РАБОТОДАТЕЛЕЙ УРАЛЬСКОГО РЕГИОНА



**Наталья Воронова,** директор Апрайт-Рекрутинг

*В 2025 году продолжился переход от стратегий активного роста к фокусу на операционную эффективность и удержание ключевых сотрудников. Трендом года стала дефицитность — как квалифицированных специалистов, так и рабочей силы в целом. Для работодателей это означает возросшую конкуренцию за таланты и необходимость более вдумчивого инвестирования в развитие персонала, повышение производительности, а не просто в его привлечение.*

*Отношение к найму стало более прагматичным и селективным. Рекрутинг превращается из инструмента продажи вакансии в систему отбора, где помимо оценки компетенций на первый план выходит оценка личностного потенциала специалиста. Такой подход хорош в период турбулентности, когда гибкое и быстрое реагирование – перестройка структуры конкретного подразделения или компании в целом, форматирование функционала сотрудников – дает серьезное конкурентное преимущество. Сегодняшний управленческий парадокс: гибкость – залог устойчивости и стабильности.*

*Одним из ключевых критериев выбора нового места работы для кандидатов по-прежнему остается стабильность компании. Стабильность при этом рассматривается как предсказуемость действий руководителей, прозрачные правила игры и четкое понимание перспектив, экологичная рабочая среда, выстроенные бизнес-процессы.*

*Наши исследования и опыт реализации рекрутинговых проектов показывают, что эффективность людей в компании зависит от того, какие лидеры стоят во главе компании. Успех определяют навыки руководителей работать с персоналом в условиях неопределенности, взаимодействовать с разными поколениями, создавать баланс оптимизации и инноваций — формирование внутри команд пространства для тестирования гипотез и предпринимательского мышления, даже в условиях необходимости контроля издержек.*

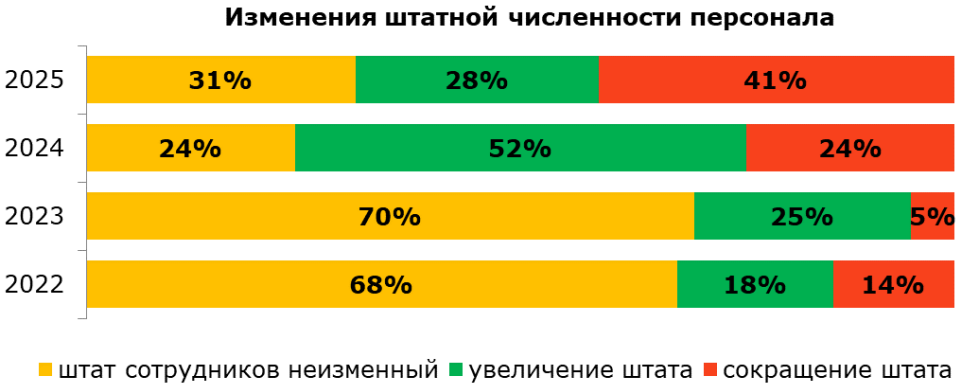
*Рынок 2026 года требует глубины и осознанности. Побеждает тот, кто строит не просто команду, а устойчивую экосистему, где ценят и развивают человеческий потенциал. Именно в создании таких экосистем мы помогаем нашим клиентам в «Апрайте».*

*Получить консультацию по найму и развитию команд можно, написав на voronova@aprait.ru*

## ШТАТНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ, НАЙМ И УДЕРЖАНИЕ ПЕРСОНАЛА

В 2025 году работодатели начали активно оптимизировать затраты и, прежде всего, через сокращение штата. Развитие новых направлений приостанавливаются, объёмы производства сокращаются, потребность в новых рабочих руках падает.

Каждый второй работодатель (**41%**) в 2025 году провёл сокращения, что указывает на масштабную волну оптимизации затрат. Это не просто реакция на кризис, а стратегический разворот от модели «рост любой ценой» к модели «эффективность и устойчивость». Тренд подтверждает окончание периода кадрового «перегрева» и переход к рациональному использованию трудовых ресурсов.



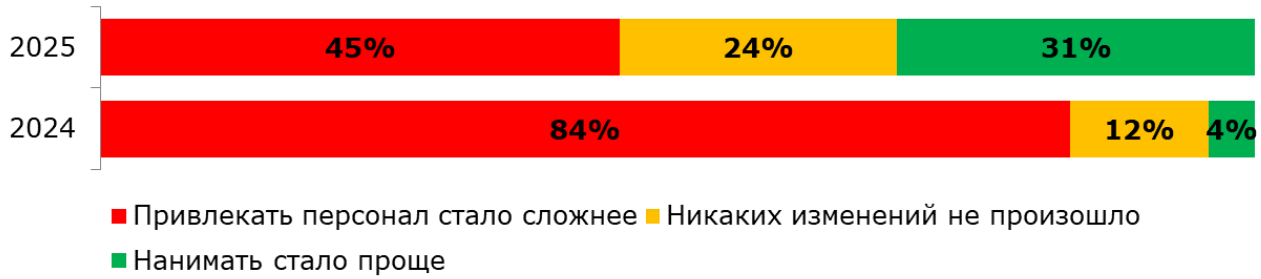

При этом рынок труда демонстрирует структурный дисбаланс: с одной стороны сокращение численности, с другой – сохраняющийся дефицит кадров. Больше половины работодателей (**55%**) отметили дефицит в низкоквалифицированном персонале. Это характерно и для производственных, и для торговых компаний. Работодатели конкурируют не только по уровню оплаты, но и по условиям труда. Так, при найме рабочего начальной квалификации, производственникам приходится выдерживать конкуренцию не только с другими предприятиями, но и с предложениями от ритейла для курьеров, комплектовщиков и пр.

Программы импортозамещения, цифровизации, требования к повышению производительности труда сохраняют спрос на высококвалифицированных специалистов, особенно обладающих мультифункциональными навыками.



Найм персонала перестал быть точкой напряжения для бизнеса. Доля HR-директоров, отметивших упрощение процесса привлечения новых кадров, выросла относительно 2024 года с **4%** до **31%**. Это сигнал о снижении ажиотажного спроса и повышении доступности кандидатов для многих позиций. Однако общая картина остаётся сбалансированной: для **45%** найм остаётся сложным, что подчёркивает сохранение структурных дисбалансов по дефицитным специальностям.

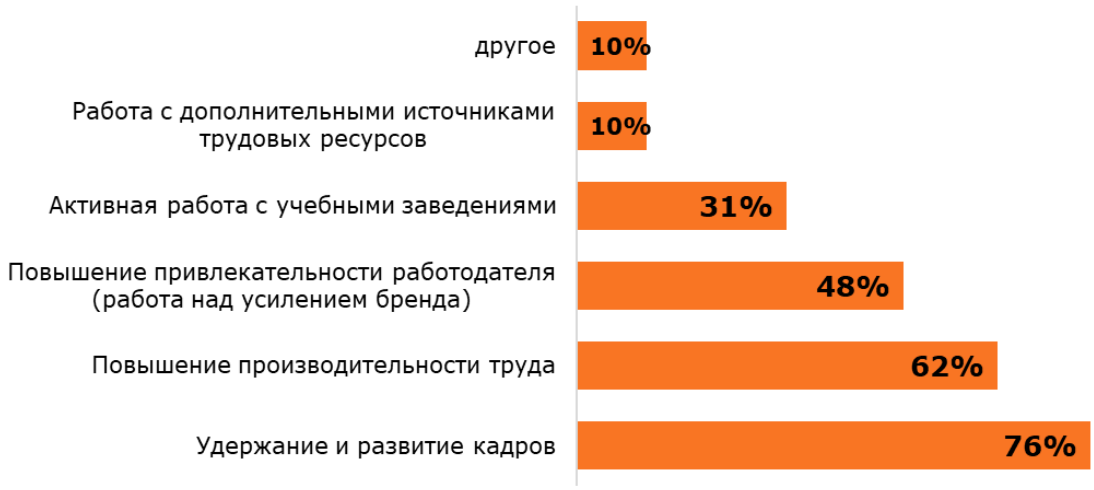
**Насколько сложно стало привлекать персонал по сравнению с предыдущим годом**




В 2025 году главным инструментом решения кадрового дефицита для работодателей стал не активный найм, а удержание и развитие уже сложившейся команды, об этом заявило **76%** опрошенных. Вторую строчку в рейтинге эффективных путей решения дефицита кадров занимает повышение производительности труда. Так считает **62%** работодателей.

Работать с мигрантами, подростками, «полосатыми» воротничками и прочими дополнительными источниками трудовых ресурсов сегодня актуально лишь для **10%** работодателей.

**Эффективные пути решения дефицита кадров**




Кадровое насыщение локальных рынков труда отражается и на трудовой мобильности персонала. Только **28%** работодателей в 2025 году вели найм за пределами региона присутствия. Для сравнения, в 2024 году привозили персонал на вахту или обеспечивали полную релокацию востребованных специалистов **48%** работодателей.

Для целей удержания персонала неизменным лидером на протяжении нескольких лет остается стабильность выплаты заработной платы. В 2025 году в ТОП-3 факторов удержания вошла эффективность управленческого состава и личность руководителя. Гарантия занятости осталась на лидирующих позициях, но сместилась со второй на третью строчку рейтинга. Люди стали свободнее перемещаться от одного работодателя к другому, делая выбор в пользу своевременной зарплаты и эффективного менеджмета.

Такие факторы как известность бренда работодателя, публичное признание достижений, соблюдения баланса работы и жизни утратили свой вес относительно периода 2023-2024 г.г.

**Что помогает удерживать персонал в компании**




На удержание персонала влияет и умение руководства компании выстраивать эффективную командную работу сотрудников разных возрастов. Более **60%** руководителей отметили, что замечают особенности в работе с разными поколениями и учитывают это в своей работе. Основное внимание уделяют работе с молодёжью (**38%** опрошенных). Сложности в работе с возрастными сотрудниками испытывают лишь **4%** работодателей. В **37%** компаний не делают разницы между сотрудниками разных возрастов и выстраивают одинаковое взаимодействие со всеми.

## СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ, НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ, HR-ПОЛИТИКИ



**Ирина Вакурина,** бизнес-тренер, HR-консультант по системам мотивации, партнер Апрайт

*Сегодня эффективный HR — это не только про найм и удержание. Это про то, чтобы развивать людей, чтобы их рост повышал эффективность всей компании. Здесь нужна стратегия, а не просто набор мер.*

***Системная работа по развитию гибких навыков***

*Возьмем обучение. Его сила — в системности, а не в разовых курсах. Положительный эффект мы видим от программ, которые усиливают команду: развивают лидеров, помогают выявить и продвинуть самых результативных, прокачивают критически важные сейчас гибкие навыки — от эмоционального интеллекта до адаптивности. Без этого фундамента даже самые сильные технические специалисты не раскроют весь свой потенциал.*

***Общие ценности и индивидуальные смыслы в деятельности каждого отдельного сотрудника***

*Что касается мотивации, то здесь все перевернулось. Нематериальные факторы — уже не приятный бонус, а главный аргумент для удержания профессионала, при условии, что зарплата соответствует рынку. На первый план выходят общие ценности и корпоративная культура, абсолютная прозрачность целей компании и понимание каждым своего вклада в общее дело, смысла своей деятельности. И, конечно, качество менеджмента — люди по-прежнему уходят не из компаний, а от конкретных руководителей.*

***Сокращение бюджета как поле возможностей оптимизации HR-процессов и регламентов***

*А если бюджет на HR сокращают? Это повод не паниковать, а сфокусироваться на эффективности. Самое время провести честную оценку команды, сделать правильные кадровые перестановки и навести внутренний порядок — оптимизировать процессы и регламенты. Это не требует больших вложений, но дает мощный эффект и создает основу для будущего роста.*

***Главный HR-приоритет сегодня — не просто заполнять вакансии, а выстраивать среду, где бизнес и сотрудники растут вместе.***

*Получить консультацию по построению системы мотивации и программам развития персонала можно, написав на vakurina@aprait.ru*

Курс оптимизации затрат, коснулся не только сокращения штата, снижения роста заработных плат, но и набора льгот и бонусов. В 2025 году работодатели предлагали сотрудникам только базовые точечные льготы, такие как материальная помощь (**69%** работодателей) и льготы, обеспечивающие эффективность работы бизнеса: обучение персонала (**48%**), доставка до работы (**48%**), поддержание здоровья (полис ДМС **47%**). Более широкий пакет с оплатой санаторно-курортного лечения, программами льготного кредитования и пр. предоставляют менее 15% работодателей.

**Рейтинг льгот 2025**




Об увеличении объёма льгот для своих сотрудников в 2025 году заявило **17%** работодателей. В 2026 году увеличивать объём льгот планирует лишь **10%**. Приоритетной задачей на 2026 год становится удержание сформированного соцпакета на прежнем уровне, на это ориентированы **83%** опрошенных работодателей.

**Сегодняшние приоритеты HR-департаментов: эффективность и ресурс.**

- **66%** ставят во главу угла «**Повышение производительности труда при имеющемся штате**», а **62%** фокусируются на «**Обеспечении бизнеса необходимым количеством трудового ресурса».** Это подтверждает структурную поляризацию рынка труда, когда требования обходиться существующим трудовым ресурсом и вести активный найм существуют одновременно.
- **52%** держат фокус на **«Повышении квалификации и развитии компетенций».** Это прямая иллюстрация тренда на апскилинг и рациональное использование внутренних ресурсов.
- **45%** сконцентрированы на «**Сохранении достигнутых результатов и поддержании HR-блока в стабильном состоянии**».

**Ключевые HR-вопросы компаний в текущем периоде**




В ТОП-3 применяемых инструментов для повышения эффективности бизнеса вошли различные программы обучения персонала (**69%**), программы адаптации персонала (**59%**) и развитие HR-аналитики (**55%**)

**Какие инструменты работы с персоналом используются в вашей компании для повышения эффективности бизнеса**

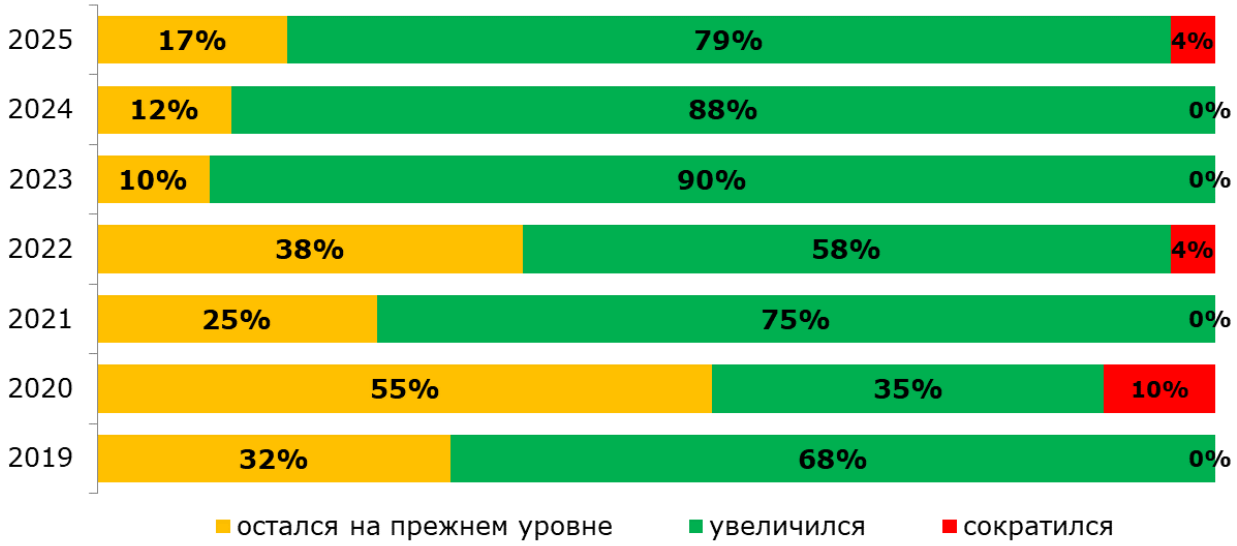


# 3.
# МАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ

## ИЗМЕНЕНИЯ ФОТ

Впервые с 2022 года около **4%** работодателей заявили о проводимых в 2025 году мерах по сокращению ФОТ. Всё большее количество компаний оставляет уровень оплаты труда своих работников без изменений. В 2025 году таких работодателей было **17%** от общего числа опрошенных. Постоянный рост зарплат перестает быть всеобщим трендом и с 2023 года демонстрирует неуклонное снижение.

**Изменения уровня заработных плат в компании**




**Планы на 2026 год**. **86%** работодателей закладывают в бюджет увеличение ФОТ, **4%** не планируют изменений и **10%** планируют сокращать расходы на заработные платы в 2026 году. Несмотря на высокую долю готовых к подъёму заработных плат, это не плановые изменения, а лишь готовность отреагировать на изменения рынка труда.

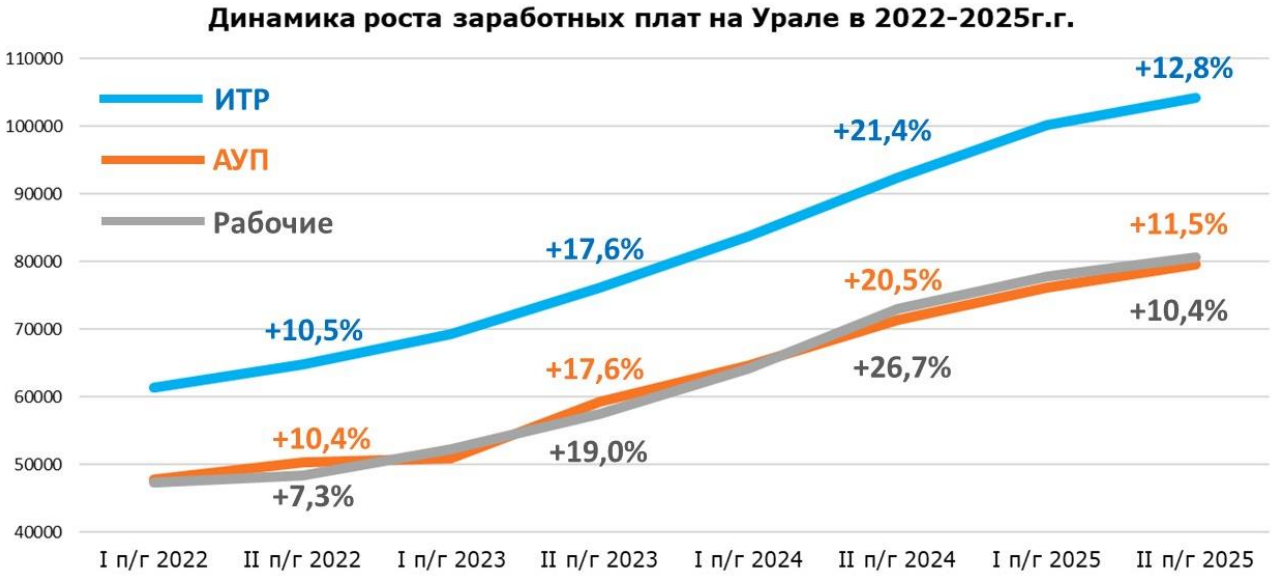
**Причины пересмотра уровня зарплаты сотрудников**



## ЗАРПЛАТЫ УРАЛА: ДИНАМИКА И ТРЕНДЫ

Темпы роста заработных плат в 2025 году продемонстрировали заметное снижение. Особенно явно это видно по динамике зарплат рабочего персонала: годовой прирост составил всего **10,4%**, тогда как в 2024 году зарплаты рабочих поднялись на **26,7%.**

Уровень заработных плат административно-управленческого персонала (на основании регулярного мониторинга показателей по 100 наиболее распространенным профессиям) и рабочих (на основании регулярного мониторинга показателей по 60 типовым рабочим профессиям) на протяжении последних лет находится примерно на одном уровне.




По состоянию на конец 2025 года средняя отнормированная к рабочему календарю **зарплата рабочего** на Урале составила **80.600 рублей** на руки. Средняя **зарплата офисного работника** составила **79.600 рублей** на руки. Средняя **заработная плата инженера** на Урале **104.300 рублей** в месяц после уплаты налогов. Разрыв между зарплатами ИТР и рабочих стабильно держится на уровне **30%.**

Рынок труда Урала характеризуется усилением структурной поляризации. Наблюдается формирование «двухскоростной» модели динамики заработных плат, где взрывной рост в критических для новой экономики сегментах контрастирует со стагнацией в традиционных и рутинных сферах.

**Ключевые драйверы роста** (не краткосрочные факторы, а структурные тренды):

- **Цифровая трансформация как системный вызов**: Цифровизация бизнес-процессов и, особенно, промышленности (внедрение АСУ ТП, IoT, цифровых двойников) создаёт хронический дефицит и, как следствие, устойчивый рост оплаты для IT-специалистов и инженеров, способных работать с высокими технологиями.
- **Усложнение регуляторной среды:** Ужесточение требований в области таможенного регулирования, финансового контроля, экологии (ESG) и промышленной безопасности напрямую трансформируется в высокий спрос и рост зарплат для профильных специалистов по аудиту, комплаенсу, охране труда и экологии.
- **Гиперконкуренция в условиях турбулентности:** Борьба за рыночную долю и эффективность в кризисной среде делает ключевыми фигурами управленцев,

способных обеспечивать снабжение, продажи и оптимизацию издержек. Конкуренция за таких руководителей — основной драйвер роста в коммерческом блоке.

**География и сектора:** Тренд поляризации единый для региона, но его интенсивность различна. Екатеринбург (Свердловская область) сохраняет роль «премиального» кластера, особенно для высококвалифицированных кадров в сфере IT, финансов и корпоративного управления, что усиливает межрегиональный дисбаланс.

**Стратегические ориентиры для бизнеса:**

В условиях «двухскоростного» рынка стандартные подходы к оплате труда становятся неэффективными. Для сохранения конкурентоспособности компаниям необходимо:

1. **Перейти от единой вилки к сегментированной стратегии ФОТ**. Чётко выделять «критические» роли (digital, инженерно-аналитические, комплаенс) и выстраивать для них конкурентный пакет, опережающий среднерыночный тренд.
2. **Принять неизбежность региональной премии за локацию.** При найме специалистов высокой квалификации в Екатеринбург необходимо закладывать повышенный бюджет, одновременно активнее развивая удалённые форматы работы с кадрами из других городов Урала.
3. **Сделать ставку на внутреннее развитие и автоматизацию.** Системная инвестиция в повышение квалификации имеющихся сотрудников в области цифровых навыков и аналитики — стратегическая альтернатива дорогостоящему найму в условиях дефицита. Параллельно стоит ускорять автоматизацию рутинных функций, где рост зарплат минимален.
4. **Вести непрерывный мониторинг «горячих» сегментов**. Рынок специалистов в логистике, ВЭД, кибербезопасности и корпоративном управлении требует гибкого и быстрого реагирования на изменения в зарплатных ожиданиях.

Таким образом, основным вызовом для бизнеса становится не общий рост затрат на персонал, а необходимость их стратегического перераспределения в пользу узкого круга профессий, определяющих устойчивость и развитие компании в новых условиях.

## ЗАРПЛАТЫ УРАЛА: СРЕДНЕРЫНОЧНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

В этом разделе приведены данные мониторинга уровня заработных плат сотрудников Уральских компаний за второе полугодие 2025 года. По каждой позиции приведён рыночный диапазон текущего уровня заработных плат (медиана – третий квартиль) и процент роста относительно прошлого года. Зарплаты указаны net, после уплаты налогов (т.н. «на руки»)

Детальная статистическая информация по более чем 250 позициям административно-управленческого персонала, инженерно-технических работников, рабочего персонала и руководителей высшего звена разрезе регионов (Свердловская, Челябинская области и Пермский край) содержится в соответствующих приложениях обзора «Зарплаты Урала».

Для получения данных по уровню оплаты труда в конкретном городе региона или с учетом отраслевой специфики, уровня квалификации отправьте заявку на mailto:spodina@aprait.ru

| Должность | Среднерыночный диапазон заработных плат на Урале (руб. net)* | Изменение ко 2 п/г 2024 г. (по медиане) |
|---|---|---|
| **БУХГАЛТЕРИЯ, ФИНАНСЫ** | | |
| Ведущий бухгалтер | 69 000 - 79 000 | ↑+17,0% |
| Бухгалтер | 58 000 - 71 500 | ↑+14,9% |
| Бухгалтер-кассир | 53 500 - 62 500 | ↑+17,6% |
| Финансовый менеджер | 75 500 - 92 000 | ↑+16,2% |
| Финансовый аналитик | 95 000 – 121 500 | ↑+13,8% |
| Внутренний аудитор | 101 500 – 142 000 | ↑+21,6% |
| Ведущий экономист | 77 000 – 90 000 | ↑+15,0% |
| Экономист | 62 000 – 74 000 | ↑+14,9% |
| **ПРОДАЖИ, СБЫТ, ПОСТАВКИ** | | |
| Специалист по тендерам | 78 500 - 97 000 | ↑+ 4,7% |
| Менеджер по работе с клиентами | 63 000 - 78 500 | ↑+17,8% |
| Специалист отдела сбыта | 71 500 - 91 500 | ↑+16,0% |
| Старший специалист отдела поставок | 83 500 – 101 000 | ↑+14,4% |
| Менеджер по поставкам (снабжению) | 70 500 - 85 500 | ↑+11,9% |
| Продавец-кассир | 44 500 - 55 500 | ↑+12,7% |
| Мерчандайзер | 46 500 - 58 000 | ↑+ 8,2% |
| Торговый представитель | 76 500 – 101 000 | ↑+15,9% |
| Региональный менеджер | 109 000 – 150 000 | ↑+ 8,5% |
| Менеджер по продажам | 69 500 - 93 000 | ↑+10,4% |

| Должность | Среднерыночный диапазон заработных плат на Урале (руб. net)* | Изменение ко 2 п/г 2024 г. (по медиане) |
|---|---|---|
| **МАРКЕТИНГ, РЕКЛАМА** | | |
| Маркетолог | 70 000 - 90 500 | ↑ +13,9% |
| Специалист по рекламе | 55 500 - 71 000 | ↑ +11,0% |
| Контент-менеджер | 54 000 - 64 000 | ↑ +13,7% |
| **ПЕРСОНАЛ, КАДРЫ** | | |
| Инспектор по кадрам | 56 500 - 69 500 | ↑ + 8,7% |
| Менеджер по компенсациям и льготам | 76 000 - 91 500 | ↑ +17,9% |
| Менеджер по персоналу | 64 500 – 76 000 | ↑ +17,3% |
| Специалист по подбору персонала | 60 500 - 74 000 | ↑ +10,0% |
| Специалист по обучению персонала | 72 500 - 86 000 | ↑ +14,2% |
| **ИТ-СПЕЦИАЛИСТЫ** | | |
| Системный аналитик | 130 000 – 194 500 | ↑ + 0,8% |
| Программист 1С | 98 500 – 170 000 | ↓ - 2,0% |
| Системный (сетевой) администратор | 74 000 - 96 500 | ↑ +13,0% |
| Специалист техподдержки | 54 500 - 69 000 | ↑ +11,3% |
| PHP-разработчик | 140 000 – 203 500 | ↑ +3,3% |
| Python-разработчик | 90 500 - 138 500 | ↑ +7,7% |
| Android developer | 121 000 - 224 500 | ↑ +17,7% |
| IOS developer | 210 000 - 318 500 | ↑ +32,7% |
| Data Scientist | 120 000 – 193 000 | ↑ +13,7% |
| Data Engineer | 116 500 – 187 000 | ↑ +10,3% |
| DevOps Engineer | 176 500 - 262 000 | ↓ - 4,9% |
| **ЛОГИСТИКА, СКЛАД, ТРАНСПОРТ** | | |
| Специалист по логистике | 70 000 - 87 500 | ↑ + 9,4% |
| Декларант | 85 500 – 101 000 | ↑ +20,5% |
| Водитель грузового автотранспорта | 101 500 – 119 500 | ↑ +15,4% |
| Водитель легкового автотранспорта | 62 500 – 78 500 | 0,0% |
| Кладовщик | 60 000 - 83 500 | ↑ +15,4% |
| Водитель погрузчика | 79 500 - 96 000 | ↑ +12,9% |
| Комплектовщик | 52 500 - 72 000 | ↑ +15,4% |
| Стропальщик | 75 000 – 83 500 | ↑ +11,2% |
| Грузчик | 61 000 - 75 000 | ↑ +15,1% |
| Курьер | 53 000 - 70 500 | ↑ +12,8% |

| Должность | Среднерыночный диапазон заработных плат на Урале (руб. net)* | Изменение ко 2 п/г 2024 г. (по медиане) |
|---|---|---|
| **ИТР** | | |
| Ведущий инженер-конструктор | 128 500 – 152 000 | ↑ +27,3% |
| Инженер-конструктор | 89 500 – 103 500 | ↑ +19,4% |
| Ведущий инженер-химик | 72 000 - 97 500 | ↑ +13,4% |
| Инженер-химик | 69 500 - 82 500 | ↑ +22,0% |
| Ведущий инженер АСУ | 145 500 – 160 000 | ↑ +12,8% |
| Инженер АСУ | 99 000 – 109 000 | ↑ +13,2% |
| Инженер ОКС | 95 500 – 120 500 | ↑ + 6,7% |
| Инженер по надзору за строительством | 120 500 – 148 500 | ↑ +11,1% |
| Инженер-сметчик | 89 000 – 106 000 | ↑ +20,3% |
| Инженер по ремонту | 100 500 – 120 500 | ↑ +14,2% |
| Производитель работ (прораб) | 122 500 – 146 500 | ↑ +13,5% |
| **РАБОЧИЕ*** | | |
| Водитель погрузчика 3-6 разряд | 92 500 – 109 000 | ↑ +25,9% |
| Газосварщик 4-6 разряд | 97 500 – 116 000 | ↑ +11,5% |
| Лаборант химического анализа 4-7 разряд | 53 500 - д 61 000 | ↑ +15,1% |
| Машинист экскаватора 4-7 разряд | 102 500 – 131 000 | ↑ + 4,1% |
| Монтажник РЭА и приборов 4-6 разряд | 79 000 - 99 500 | ↑ +22,5% |
| Наладчик ЧПУ (станков и манипуляторов с программным управлением) 4-6 разряд | 118 500 – 146 500 | ↑ + 9,3% |
| Оператор станков с ЧПУ 4-6 разряд | 92 500 – 105 500 | ↑ +11,5% |
| Оператор автоматических и п/а линий | 73 000 – 93 500 | ↑ + 9,8% |
| Подсобный рабочий | 54 500 - 69 500 | ↑ +13,6% |
| Слесарь-инструментальщик 4-6 разряд | 84 500 – 104 500 | ↑ +16,6% |
| Сметчик | 66 500 - 79 000 | ↑ +33,0% |
| Станочник широкого профиля 4-6 разряд | 84 500 – 107 000 | ↑ + 2,5% |
| Токарь-расточник 4-6 разряд | 104 500 – 128 500 | ↑ 0,0% |
| Уборщик производственных помещений | 32 500 - 38 000 | ↑ +16,1% |
| Фрезеровщик 4-6 разряд | 95 000 – 111 000 | ↑ +15,9% |
| Шлифовщик 5 разряд | 79 500 - 96 000 | ↑ + 4,6% |
| Электромонтер 4-6 разряд | 85 000 – 101 500 | ↑ + 5,0% |
| Электросварщик ручной сварки 4-6 разряд | 94 500 – 113 500 | ↑ +11,9% |

*Указана величина заработной платы, приведенной к производственному календарю – 164ч. в месяц.

# 4.
# ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Рынок труда в 2026 году переходит от фазы турбулентности к фазе **динамической стабилизации**. Основные тренды, выявленные в ходе исследования, формируют новую реальность для HR-функции: от оперативного управления персоналом — к стратегическому управлению человеческим капиталом.

**Краткий свод ключевых выводов обзора:**

1. **Рынок труда:** Темпы роста заработных плат замедляются, приближаясь к уровню инфляции. Дефицит кадров стал **структурным и точечным**, сфокусированным на высококвалифицированных специалистах (ИТ, инженерия) и низкоквалифицированном персонале в сфере услуг.
2. **Кадровая политика:** Бизнес делает ставку на **оптимизацию и эффективность**. Приоритет сместился с агрессивного найма на **удержание и развитие** существующих сотрудников. Ключевые факторы лояльности — стабильность выплат и качество непосредственного руководства.
3. **Мотивация:** Наблюдается **поляризация** материальной мотивации: взрывной рост зарплат в «критических» цифровых и инженерных профессиях контрастирует со сдержанной динамикой в рутинных сегментах. Нематериальные факторы (культура, смысл, управление) выходят на первый план при конкуренции за таланты.
4. **Инструментарий:** HR-департаменты фокусируются на **повышении производительности и HR-аналитике.** Обучение, адаптация и цифровизация процессов (включая пилотное внедрение ИИ) становятся стандартом.

**Рекомендации для работодателей по выстраиванию кадровой политики на 2026 год:**

1. **Сегментируйте стратегию ФОТ**. Откажитесь от единой вилки. Выделите «критические» роли (digital-специалисты, инженеры, комплаенс, снабжение), для которых необходим пакет, опережающий среднерыночный тренд. Для остальных позиций допустима индексация в рамках инфляции.
2. **Инвестируйте во внутреннее развитие (upskilling & reskilling).** Системное обучение и переквалификация имеющихся сотрудников — стратегическая альтернатива дорогому и дефицитному найму. Делайте ставку на развитие **гибких навыков** (адаптивность, эмоциональный интеллект) и кросс-функциональности.
3. **Укрепляйте «нематериальный каркас».** В условиях выравнивания зарплат решающую роль в удержании играет **корпоративная культура**, прозрачность коммуникаций, **качество менеджмента** и признание вклада сотрудника. Развивайте внутренних лидеров, способных работать в условиях неопределенности.
4. **Автоматизируйте рутину и внедряйте HR-аналитику.** Ускорьте цифровизацию административных процессов, чтобы высвободить ресурсы для стратегических задач. Внедряйте data-driven-подход для прогнозирования кадровых рисков, анализа эффективности рекрутинга и программ мотивации.
5. **Принимайте региональную специфику.** Учитывайте различия между территориями (например, премиальность Екатеринбурга для ИТ-кадров) при планировании найма и ФОТ. Активнее рассматривайте **гибридные и удаленные форматы** для привлечения специалистов из других городов региона.
6. **Фокусируйтесь на точечном, а не массовом найме.** Рекрутинг должен стать более селективным и аналитическим. Сконцентрируйте усилия на закрытии ключевых дефицитных позиций, совершенствуя оценку не только Hard Skills, но и личностного потенциала кандидатов.
7. **Сохраняйте гибкость и оперативность реагирования**. Рынок остается динамичным. Заложите в бюджет возможность **быстрой корректировки** условий для «горячих» специалистов (логистика, ВЭД, кибербезопасность) и имейте четкий план действий при изменении экономической конъюнктуры.

Успех в 2026 году будет определяться не объемом HR-бюджета, а **стратегической глубиной** кадровых решений. Победят те компании, которые смогут трансформировать HR-функцию из затратного центра в драйвер эффективности, построив устойчивую экосистему для роста бизнеса и сотрудников одновременно.

# 5.
# О КОМПАНИИ АПРАЙТ

**Апрайт** – одна из старейших российских консалтинговых компаний, ведущая свою историю с 1998 года.

Основные направления деятельности:

- Управленческий HR-консалтинг,
- Рекрутмент и Executive Search,
- Аналитика рынка труда.

**Исследования рынка труда** являются профильным направлением компании АПРАЙТ **с 1999 года.** Каждые полгода мы публикуем обзор **«Зарплаты Урала»** в котором описываем произошедшие за период изменения на рынке.

Общая структура обзора:

- Уровень фактических заработных плат по основным должностям финансовой, кадровой, коммерческой служб, ИТР, рабочим, функциональным директорам и др. (всего 250 позиций);
- Характеристики рынка труда, социально-экономическая характеристика регионов;
- Особенности кадровой политики работодателей.

С 2021 года проводится общероссийский мониторинг рынка труда с формированием отраслевых и региональных обзоров заработных плат по 85 субъектам РФ.

**Особенность мониторинга** – в использовании аналитической системы **ISA-Aprait.**

**ISA-Aprait** — это комплексная аналитическая платформа для многофакторного мониторинга и прогнозирования состояния рынка труда, построенная на методологии, разработанной компанией **«Апрайт»** в ходе 25-летней исследовательской деятельности. Система обеспечивает детализированный анализ фактических заработных плат, кадрового потенциала и мобильности рабочей силы на любом уровне территориальной детализации — от федерального округа до отдельного населенного пункта.

**Методологическая основа и технологический стек**
Мониторинг осуществляется посредством автоматизированного сбора и обработки больших массивов структурированных и неструктурированных данных из открытых и закрытых источников (HR-порталы, отраслевые реестры, профильные СМИ, данные партнеров) с применением API и веб-краулеров. Обработка данных включает машинный лингвистический анализ, частотный анализ упоминаний и методы автоматической классификации для последующей визуализации и интерпретации. Архитектура системы предусматривает ежегодное обновление алгоритмической базы, что позволяет наращивать скорость обработки и глубину анализа.

Собранные данные классифицируются в контексте рыночных тенденций и сегментируются по ключевым параметрам: источник, организация, регион, профессия, уровень квалификации, дата. Экспертная оценка результатов, полученных в системе, позволяет верифицировать и интерпретировать выводы.

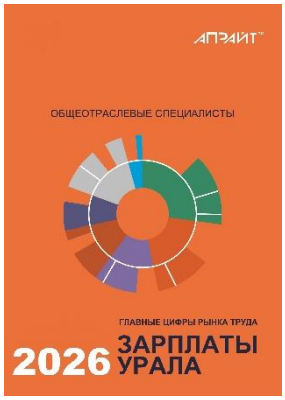
Качество формируемых данных подтверждено признанием Ассоциации профессиональных консультантов по управлению НИСКУ: в 2025 году проект по анализу рынка труда в машиностроительном секторе экономики стал победителем премии CONSTANTINUS AWARD.

К аналитическим данным рынка труда от компании Апрайт регулярно обращаются крупные промышленные холдинги страны, торговые компании и экспертные сообщества.

С 2024 года года компания Апрайт является официальным партнером промышленно-энергетического форума TNF и оператором формирования «Карты рынка труда нефтегазовой отрасли».

## АНАЛИТИЧЕСКИЕ ПРОДУКТЫ КОМПАНИИ АПРАЙТ
## Честные данные для бюджетирования ФОТ и удержания

**1. Обзор «Зарплаты Урала» для широкого круга работодателей Уральского региона:**




✓ **«Зарплаты Урала: общеотраслевые специалисты»**

Информация по уровню заработных плат руководителей и специалистов функциональных направлений: бухгалтерия, служба персонала, коммерческий отдел, логистика, склад и т.п. Всего 100 позиций.

**Стоимость 41.475 руб.**

✓ **«Зарплаты Урала: ТОП-менеджмент»**

Информация по уровню среднемесячного дохода функциональных директоров в разрезе масштабов бизнеса (без учета годовых бонусов). Всего 18 позиций. **Стоимость 49.500 руб.**

✓ **«Зарплаты Урала: ИТ-специалисты»**

Руководители, разработчики, технические специалисты в разрезе уровня квалификации (Junior / Middle / Senior). Всего 20 позиций.

**Стоимость 41.475 руб.**

✓ **«Зарплаты Урала: производство»**

Данные по уровню заработных плат руководителей производства, ИТР и рабочих с учетом категорий и разрядов. Всего 120 типовых профессий **Стоимость 41.475 руб.**

В обзоре представлены данные по Свердловской, Челябинской областям, Пермскому краю.

**2. Обзор «Зарплаты России. ТОП-100». Отраслевые данные по стоимости труда в различных секторах экономики.**

Сформируйте свой ТОП-100 обзор из 250 типовых позиций с возможностью включения уникальных отраслевых профессий по своему выбору. Любой регион РФ. Базовая стоимость указана для одной области.

**Стоимость 55.500 руб.**

**3. Комплексный анализ рынка труда по конкретной профессии**

Многолетняя экспертиза рекрутеров компании, мощная аналитическая система ISA-Aprait, ИИ-агенты, глобальная база данных различных параметров рынка труда по всем регионам РФ, широкая партнерская сеть для получения прямой информации от работодателей для того, чтобы вы могли быстро получить ответы на свои вопросы:

- ✓ Уровень дефицита специалистов локально и в регионах с приемлемой транспортной доступностью,
- ✓ Мобильность профильного персонала,
- ✓ Уровень оплаты труда для эффективного привлечения и предотвращения оттока кадров,
- ✓ Оценка сроков найма при различных параметрах предложения работодателя,
- ✓ Рекомендации по каналам найма, корректировки системы материальной мотивации, программам обучения и т.п.

**Стоимость: от 12.500 руб. за одну позицию.**

Нужны уникальные данные с рынка труда? Отправьте запрос на spodina@aprait.ru.