

get experts

рекрутинговая компания

исследование 2024/2025

# обзор рынка труда и заработных плат в России



[getexperts.ru](https://getexperts.ru)

# содержание обзора\_

## 1. основные тренды рынка 4

## 2. взгляд работодателей 7

вызовы и тренды	10
наем и удержание персонала	14
зарплата и бонусы	24
обучение и развитие персонала	26
автоматизация и искусственный интеллект	28
дисциплина труда	30
планы на 2025 год	33

## 3. взгляд профессионалов 40

карьерные планы	43
зарплата и бонусы	46
мотивация и удержание	48
обучение и развитие	51
автоматизация и искусственный интеллект	52
дисциплина труда	53

## 4. зоны конфликтов 57

ситуация на рынке труда	58
материальная мотивация	58
нематериальная мотивация	59
программа благополучия (well-being)	60
автоматизация и искусственный интеллект	60
подработка	62
обучение	62
ожидания по доходу	62

## 5. ситуация в отраслях и функциях 63

### тренды рынка труда в функциональных направлениях

административный отдел	65
бухгалтерия и финансы	70
информационные технологии	75
логистика и закупки	80
маркетинг, коммуникации и диджитал	85
НИОКР (R&D)	90
производство	93
управление персоналом	98
юриспруденция	102

### тренды рынка труда в индустриях

агросектор	108
банки и финансовые институты	111
добывающая отрасль	115
лабораторное оборудование, медицинское оборудование	118
медицина, фармацевтика	122
металлургия	126
нефтегазовый сектор	130
пищевые ингредиенты	133
промышленное строительство и инжиниринг	137
ритейл (вкл. продуктовый и непродуктовый ритейл, люкс и фэшн-ритейл)	141
строительные материалы	145
товары народного потребления (FMCG)	149
упаковочные решения	152
химия	155
электроника и бытовая техника	158

## 6. услуги 161

исследование 2024/2025

# основные тренды рынка труда 2025



глава №1

## основные тренды рынка труда 2025

### об обзоре

Рекрутинговая компания get experts представляет ежегодное исследование российского рынка труда. В этом году наш отчет делится на следующие разделы:

1. результаты опроса работодателей и профессионалов по блокам:

- вызовы и тренды;
- наем и удержание персонала;
- зарплата и бонусы;
- мотивация;
- обучение и развитие;
- автоматизация и искусственный интеллект;
- дисциплина труда;
- планы на 2025 год;
- зоны конфликтов;

2. дайджесты трендов по индустриям и функциональным направлениям;

3. обзор-превью заработных плат по индустриям и индустриальным направлениям. С полным обзором заработных плат вы можете ознакомиться с помощью нашего сервиса [«Зарплатный трекер»](#). QR-код на инструкцию, как им пользоваться – вы найдете после каждой таблицы с зарплатой.

### краткие выводы: работодатели

#### вызовы и тренды

В 2024 году большинство работодателей (90%) столкнулись бизнес-вызовами. Прежде всего, компаниям приходилось решать вопросы по оптимизации расходов, бороться за долю рынка и внедрять новые цифровые технологии. В вопросе кадров наиболее острым стал кадровый дефицит.

Снизить текучесть компании старались за счет программ благополучия (well-being), в которых наиболее популярными инициативами стали возможность удаленки или гибрида, гибкий график работы и проведение корпоративных мероприятий.

Среди стратегических изменений 2024 года компании чаще всего отмечали изменения, связанные с обучением и развитием персонала, удержанием талантов и повышением операционной эффективности.

90%

работодателей столкнулись  
с бизнес-вызовами в 2024 году

3348 респондентов

приняли участие в исследовании

2511 профессионалов

837 работодателей

июнь-август 2024 года

сроки проведения исследования

интернет-опрос

метод сбора информации

Все позиции представлены в России. Их описание, а также зарплатные вилки основываются на экспертизе консультантов get experts и указаны в рублях gross, без бонусной части и премий.

#### зарплата и бонусы

В 70% компаний зарплаты сотрудников в 2024 году выросли. Чаще всего увеличение происходило в части оклада или в обеих частях дохода на 5-10%. Наиболее популярной причиной роста дохода стала ежегодная индексация зарплат у всех сотрудников.

Сокращение дохода коснулось сотрудников 4% опрошенных компаний. У большинства из-за изменения мотивационного пакета уменьшились и оклад, и премия на 11-20%. Выплатить бонусы по итогам 2024 года всем сотрудникам планируют более трети работодателей.

#### обучение и развитие персонала

Почти 80% работодателей занимаются обучением и развитием персонала. Чаще всего для повышения квалификации сотрудников применяют курсы, тренинги и семинары для прокачки профессиональных навыков. Развитие навыков должно вестись на постоянной основе, считают 60% работодателей. При этом 37% из них предъявляют такие требования к сотрудникам всех должностей, а 23% - ожидают этого только от профессионалов высшего и менеджерского уровня.



## краткие выводы: работодатели

### 🔍 наем и удержание персонала

Персонал стало сложнее привлекать – так ответили более половины работодателей (55%). Для сравнения, в 2023 году так считали 85% работодателей. В 2024 году на сложность найма влияли высокие требования кандидатов по вознаграждениям, дефицит компетентных специалистов, а также тот факт, что сотрудники все чаще хотят работать только на удаленке или в гибридном графике.

# 55%

опрошенных считают, что нанимать персонал стало сложнее

При этом 6% работодателей считают, что персонал стало привлекать легче, поскольку появилась возможность привлекать сотрудников из других регионов благодаря удаленке. Численность персонала выросла в 39% опрошенных компаний, в среднем – до 10%. Причиной, чаще всего, было увеличение объемов производства и открытие новых направлений бизнеса, увеличение доли рынка и изменение организационной структуры.

Новых сотрудников преимущественно находили на hh.ru, «Авито Работа» и путем прямого поиска. Помимо этого, для закрытия вакансий работодатели обучали своих сотрудников, продвигали их на другие должности (32%) и нанимали кандидатов из других индустрий или профессий (29%).

О сокращении штата сообщили 16% работодателей. Чаще всего численность снижалась из-за изменения организационной структуры компании, финансовых сложностей в бизнесе и из-за появления иностранных инвесторов или собственников. Кроме того, большая часть компаний призналась, что у них нет кадрового резерва, при этом 13% организаций планируют создать его в 2025 году.

Показатель текучести не изменился у 41% работодателей. В 37% компаний он вырос из-за желания сотрудника сменить работу. Сокращение текучести наблюдали 16% компаний. На фоне дефицита кадров 80% работодателей в 2024 году удерживали сотрудников: прежде всего в отделах продаж, на производстве и в бухгалтерии и финансах. Не занимались удержанием сотрудников 18% компаний.

# 18%

работодателей не занимались удержанием сотрудников

Финансовые инструменты для удержания применяли 82% компаний: прежде всего это были индексация зарплаты, бонусы и премии и поддержание конкурентного уровня зарплаты. Нефинансовые инструменты использовали 81% компаний: это были открытая корпоративная культура, гибрид или удаленка, а также гибкий график работы.

Контрофферы сотрудникам делали 44% компаний: чаще всего в них включали повышение дохода, расширение функционала, увеличение бонусов. В подавляющем числе случаев сотрудники соглашались на контроффер.

## 🤖 автоматизация и искусственный интеллект

Более половины работодателей занимались цифровизацией и автоматизацией бизнес-процессов в 2024 году. Большинство из них – перешли на электронный документооборот, усилили меры по защите данных от кибератак, оптимизировали логистические процессы и автоматизировали HR-процессы.

Искусственный интеллект (ИИ) в работе использовали 94% компаний. Чаще всего его применяли для поиска информации, создания текстов, презентаций, обработки изображений, выполнения рутинных задач и анализа данных. Самыми популярными сетями стали ChatGPT, Sber AI, Google Cloud AI. Собственной разработкой ИИ пользуются 6% опрошенных.

### 🕒 дисциплина труда

Половина компаний в 2024 году работали в офисном формате. При этом значительная часть организаций (38%) работали в гибриде – и в офисе, и на удаленке. Во время удаленки сотрудники могли находиться в любой локации в России.

Более половины работодателей признались, что контролируют работу своих сотрудников. Самыми популярными инструментами являются: проверка выполнения задач пару раз в неделю, использование инструментов микроменеджмента и отчеты по итогам дня.

Количество отработанных сотрудниками часов контролируют в 46% компаний, а еще 6% работодателей планируют ввести контроль в ближайшем будущем. По наблюдениям руководителей, большинство сотрудников трудятся по 8 часов в день. Не контролируют отработанные часы и не планируют этого делать – 39% работодателей.

Официальный больничный берут сотрудники в 82% опрошенных компаний. Большинство из них продолжает работать, даже болея.

Не против наличия подработки у сотрудников – 61% работодателей. Для них важно, чтобы вторая работа не мешала основной, и чтобы сотрудник не работал у конкурентов. Кроме того, большинство руководителей считают, что сотрудник обязан уведомить их о наличии второй работы.

### 📅 планы на 2025 год

Среди наиболее ожидаемых вызовов 2025 года: борьба за долю рынка, инфляция, курс валют, геополитическая нестабильность. В вопросе кадров ключевым снова станет дефицит специалистов. Придется искать решения в связи с завышенными ожиданиями кандидатов и пересматривать мотивационные пакеты. Стратегические изменения внутри компании коснутся программ обучения и развития персонала, кадрового менеджмента в части удержания и привлечения талантов, а также повышения операционной эффективности.

В рамках программ благополучия будут реализовываться корпоративные социальные мероприятия и тимбилдинги, внедряться механизмы для организации удаленки и вводиться дополнительные дни отпуска по семейным обстоятельствам. Наём сотрудников продолжат 83% компаний. Прежде всего, будут привлекать специалистов в продажах, профессионалов на производстве, а также экспертов в ИТ.

Большая часть работодателей (58%) намерена поднять зарплаты в 2025 году, в среднем на 5-10%.

## краткие выводы: профессионалы

### 🕒 карьерные планы

Большинство профессионалов считают, что в 2024 году не было проблем с поиском работы. Прежде всего, они связывали это с тем, что существует много возможностей для поиска интересных предложений. Другие не менее важные причины – дефицит кадров на рынке и удаленка, которая делает доступнее вакансии для сотрудников из регионов.

Почти для четверти профессионалов поиск работы в 2024 году был трудным или невозможным. Причинами этого были низкие зарплаты в офферах, нехватка предложений с интересными задачами и дискриминация по возрасту.

**>40%**

**профессионалов в 2024 году находились в активном поиске работы. 22% — в пассивном.**

**В 2023 году поиском работы были заняты 54% и 20% соответственно.**

В поиске работы в 2024 году находились более 40% профессионалов, кроме того, 22% опрошенных искали работу пассивно – то есть рассматривали входящие предложения. Самыми распространенными причинами для смены работы были неудовлетворены зарплатой и бонусами, отсутствие возможности для карьерного роста и профессиональное выгорание. Для сравнения, в 2023 году в активном поиске находились 54% профессионалов, а в пассивном – 20%. Чаще всего, чтобы найти подходящий оффер, требовалось от 1 до 2 месяцев. Обычно кандидаты выбирали из двух-трех предложений о работе, которые искали на hh.ru. Более половины профессионалов рассматривали вакансии в российских компаниях, а для 45% была не важна принадлежность. Треть рассматривали офферы только от иностранных компаний, как внутри страны, так и за границей.

### 💰 зарплата и бонусы

Почти у половины профессионалов зарплата в 2024 году выросла. Чаще всего повышение происходило в части оклада на 5–10%. Рост был вызван ежегодной индексацией, переходом в новую компанию, а также за счет изменения зоны ответственности или смены должности. Сокращение зарплаты в среднем на 5–10% коснулось 10% профессионалов.

Более половины профессионалов признались, что не удовлетворены своим текущим доходом. В целом довольны зарплатой 38% респондентов, а полностью удовлетворены 7% сотрудников. Говоря об ожиданиях по уровню дохода в 2025 году, большинство профессионалов рассчитывают на увеличение зарплаты в части оклада на 5–10%.

### 📖 обучение и развитие персонала

Более половины профессионалов по собственной инициативе проходят обучение для повышения навыков. Чаще всего это не влияет на уровень их дохода.

### 💡 мотивация и удержание

Среди эффективных финансовых инструментов удержания и мотивации сотрудники отметили конкурентоспособную зарплату, бонусы, премии и ежегодную индексацию. В нефинансовой мотивации, по мнению профессионалов, наиболее эффективными являются комфортные условия труда, дружелюбная и поддерживающая рабочая атмосфера и гарантия занятости. При этом уровнем баланса работы и жизни удовлетворена почти половина профессионалов.

С предложением контроффера сталкивались почти 40% профессионалов. Чаще всего в попытке удержать работодатели предлагали повышение дохода, увеличение бонусов, возможность соблюдать баланс жизни и работы и расширение функционала.

### 🤖 автоматизация и искусственный интеллект

Большинство профессионалов не использовали искусственный интеллект в работе. Те, кто применял подобные инструменты, чаще всего решали таким образом задачи по поиску информации, создавали контент и выполняли рутинные задачи.

Самыми популярными нейросетями среди профессионалов в 2024 году стали ChatGPT от компании OpenAI, нейросети «Яндекса», Google Cloud AI.

Большая часть профессионалов не считают, что искусственный интеллект угрожает их карьере. Почти треть видят угрозу в нейросетях, но через годы.

### 🕒 дисциплина труда

Преимущественно профессионалы работают в офисном формате. Больше всего они удовлетворены форматом работы на удаленке (10 баллов поставили 62% опрошенных). Меньше всего – работой в офисе (10 баллов поставили только 21% респондентов). Чаще всего они приходят на работу вовремя, работают по 8 часов в день или в пределах своей смены.

Сотрудники обычно берут официальный больничный и стараются во время него не работать. Треть профессионалов помимо основной работы имеют подработку. Чаще всего вторая работа не связана с основной профессиональной деятельностью.

Более половины не рассказывают о подработке руководству. Большинство опрошенных готовы пойти работать в компанию без возможности удаленки, а также со строгим графиком (например, с 09:00 до 18:00). Не согласится на такие условия – почти четверть респондентов.



**set experts** \_

рекрутинговая компания

исследование 2024/2025

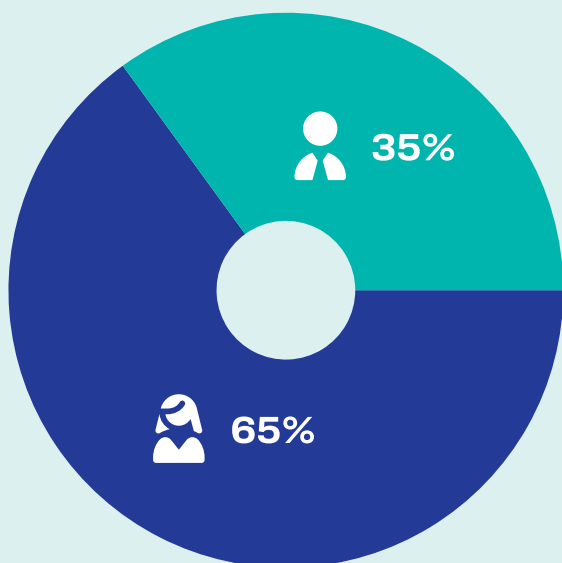
# ВЗГЛЯД работодателей



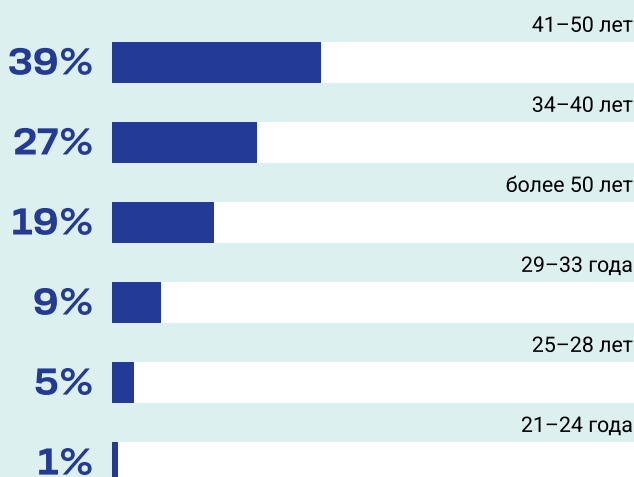
глава №2

## профиль респондентов

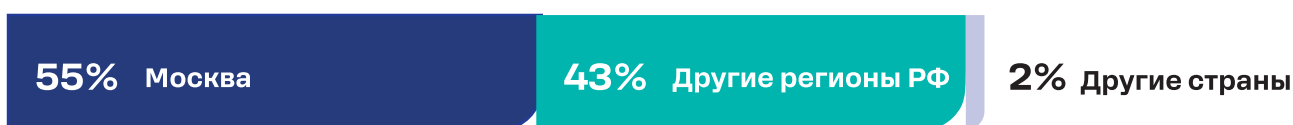
### пол



### возраст



### регион проживания



10% Приволжский ФО

5% Сибирский ФО

7% Центральный ФО  
(исключая Москву и МО)

4% Уральский ФО

6% Санкт-Петербург

4% Северо-Западный ФО  
(исключая Санкт-Петербург)

5% Северо-Кавказский ФО,  
Южный ФО, Крым

2% Дальневосточный ФО

### должность / позиция сотрудника

32% Руководитель отдела/  
менеджер в рамках  
HR-функции

28% Директор  
подразделения  
(все кроме HR)

17% Директор  
HR-подразделения

16% Собственник  
бизнеса

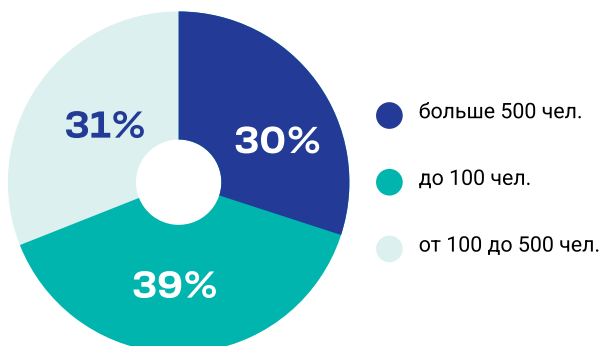
7% Генеральный  
директор



## компания-работодатель

79% Российские компании

## численность сотрудников



21% Иностранные компании

12% Европейские компании

4% Американские компании

3% Азиатские компании

2% Ближневосточные компании  
(вкл. турецкие)отдел, в котором работает  
сотрудник

по 1%:

Безопасность, клиентский сервис, медицинский отдел, обучение/образование, аналитика/ценообразование/бизнес-эффективность, маркетинг/PR/коммуникации/диджитал/реклама, юриспруденция, взаимодействие с государственными структурами, закупки (коммерческие), качество, продуктовый менеджмент/разработка продуктов, проектирование и строительство/ИТР

менее 1%:

Переработка сырья, добыча сырья, закупки (некоммерческие), охрана труда, проектный офис, сервисная поддержка, стратегия/, R&D (НИОКР), доступ препаратов на рынок/фармакоэкономика, регистрация/фармаконадзор, сертификация, управление недвижимостью

отрасль, в которой работает  
сотрудник

14% Медицина / фармацевтика

9% Строительство/недвижимость/  
эксплуатация/девелопмент

7% Информационные технологии (ИТ, ИТ)

7% Товары народного потребления (FMCG),  
в т.ч. табак и алкоголь

6% Розничная торговля

4% Консалтинг

4% Оптовая торговля

4% Образовательный сектор /  
научная деятельность  
4% финансовые институты / банки /  
страховые и инвестиционные компании

по 3%:

Бьюти/парфюмерия/косметика/услуги красоты, автомобильный бизнес, логистика/перевозки/доставка/склад/ВЭД, химическое сырье/полимерная промышленность

по 2%:

Металлургия/металлообработка, медицинское и лабораторное оборудование, промышленное оборудование/техника/станки и комплектующие, общественное питание/рестораны/пищевые ингредиенты, перевозки, логистика, доставка, склад, ВЭД, электроника/электротехника/приборостроение/бытовая техника/компьютеры и оргтехника, агросектор/сельскохозяйственный сектор

по 1%:

Гостиничный бизнес/туризм, лесная промышленность/деревообработка, государственный сектор, медиа/индустрия развлечений, телекоммуникации/связь, авиаотрасль, легкая промышленность/фэшн/одежда/обувь/аксессуары, нефть/газ, строительные материалы/инструменты/сантехника, добывающая отрасль, спорт/фитнес, тяжелое машиностроение, упаковочные решения, энергетика

менее 1%:

Управление многопрофильными активами, ювелирные изделия/бижутерия, атомная отрасль, благотворительность/общественная деятельность/НКО, ветеринария, электронная коммерция

## ВЫЗОВЫ И ТРЕНДЫ

90% работодателей столкнулись с бизнес-вызовами в 2024 году. Чаще всего это были вопросы, связанные с необходимостью оптимизации расходов компании (так ответили 43% опрошенных), борьбой за долю рынка (38%) и внедрением новых цифровых технологий (37%). Не столкнулись с бизнес-вызовами только 9% компаний.

### наличие бизнес-вызовов в 2024 году



### бизнес-вызовы компаний в 2024 году\*

\* – Множественный выбор



Если 2022-й и 2023-й годы были периодом перестройки и адаптации к новому бизнес-контексту, то 2024-й год стал временем, когда нужно было принимать серьезные решения по трансформации бизнеса, искать и внедрять новые бизнес-модели, новые ниши для роста. Достигать такого же уровня прибыльности (или выше), становится сложнее, даже в условиях быстрорастущих рынков. Поэтому компаниям необходимо быть гибче и быстрее перестраиваться в текущих условиях.

### Ольга Шамбер

генеральный директор, партнер get experts

В HR-направлении с вызовами столкнулись 89% компаний. Наиболее острым вопросом 2024 года стал – кадровый дефицит (65%). На втором месте, среди вызовов, озвученных работодателями, оказались завышенные ожидания кандидатов (39%), а на третьем – необходимость снижения текучести и удержания кадров (34%).

### наличие HR-вызовов в 2024 году





Завышенные ожидания кандидатов в 2024 году создают новые вызовы для работодателей. Дефицит квалифицированных кадров и инфляция усиливают требования специалистов к зарплатам и условиям труда. Кандидаты предпочитают гибкость, улучшенные соцпакеты и соответствие ценностей компании личным приоритетам. Чтобы успешно привлекать кадры, работодателям необходимо персонализировать предложения, укреплять бренд и предлагать конкурентные компенсации. Компании, не адаптирующиеся к этим реалиям, рискуют потерять ведущих специалистов.

### Ольга Краева

директор практик, партнер get experts

HR-вызовы компании в 2024 году*	процент респондентов
Кадровый дефицит	65%
Завышенные ожидания кандидатов	39%
Снижение текучести кадров, удержание персонала	34%
Адаптация персонала	33%
Пересмотр мотивационных пакетов сотрудников	30%
Обучение персонала	29%
Повышение эффективности персонала	27%
Стресс и выгорание у сотрудников	27%
Автоматизация HR-процессов	26%
Борьба за молодые таланты	23%
Поддержание и развитие корпоративной культуры	21%
Расширение штата	19%
Взаимодействие с сотрудниками на удаленке	16%
Процесс бюджетирования, ФОТ	16%
Привлечение менеджеров /руководителей / ТОПов	14%
Кадровый резерв	12%
Ценностное предложение работодателя (EVP)	10%
Сокращение персонала	8%
Внедрение ИИ-технологий в HR-процессы	8%
Взаимодействие с сотрудниками, работающими за границей	7%
Работа в кросс-возрастных командах	4%
Создание инклюзивной рабочей среды	2%

\* – Множественный выбор

Думаете, с чего начать работу над HR-брендом?



Начните с разработки EVP!

Сформулируем ценность работодателя для текущих и потенциальных сотрудников и внедрим в работу. Работаем совместно с маркетинговым агентством.



Исследование и разработка EVP от компании get experts

В 63% опрошенных компаниях действуют программы благополучия (well-being) или реализуются отдельные инициативы. Наиболее популярной в рамках таких программ в 2024 году стала возможность удаленки или гибрида (53%), второе место заняло проведение корпоративных мероприятий и тимбилдингов (41%), а на третьей строчке оказался гибкий график рабочего времени (40%).

### наличие инициатив по программам благополучия (well-being)



Well-being давно внедрили в большинстве крупных компаний, и рынок воспринимает их как минимальный гигиенический фактор. Как правило, возможность работать в гибриде и корпоративные мероприятия присутствуют везде. Некоторые работодатели более гибко подходят к графику или частичной занятости, а некоторые рассматривают новые возможности: корпоративный психолог, приглашенные спикеры с лекциями о здоровье и благополучии, спорт в офисе, полезное питание. Тем не менее у соискателей на первом месте гибридный или полностью удаленный формат работы. Мы встречаем кейсы, когда работодатель возвращает 100% офис и сталкивается с демотивацией или оттоком персонала, поскольку сейчас это воспринимается как норма.

#### Анна Михеева

директор практик, партнер get experts

инициативы программ благополучия (well-being)*	процент респондентов
Возможность удаленной работы или гибридных моделей	53%
Корпоративные социальные мероприятия тимбилдинги	41%
Введение гибкого рабочего времени	40%
Дополнительные дни отпуска для семейных обстоятельств	26%
Обеспечение комфортных зон отдыха на работе	24%
Доступ к профессиональным психологам/терапевтам	22%
Организация тренировок и соревнований	19%
Консультации по финансовому планированию и управлению личными финансами	17%
Курсы по личностному развитию и самосовершенствованию	17%
Организация здорового питания на рабочем месте	16%
Горячие линии для эмоциональной поддержки	16%
Волонтерские программы и мероприятия для укрепления чувства принадлежности	15%
Обучение методам управления стрессом и улучшения качества жизни	12%
Тренинги по стресс-менеджменту и эмоциональной устойчивости	12%
Оплачиваемые членства в фитнес-клубах	10%
Программы поддержки в случае финансовых трудностей	10%
Организация детских лагерей и активностей для детей сотрудников	9%
Дни ментального здоровья	9%
Создание эргономичных рабочих мест	7%
Программы по профилактике выгорания	6%
Медитационные практики и mindfulness тренинги	4%
Программы поддержки работающих родителей	3%

\* – Множественный выбор

Стратегические изменения в компаниях в 2024 году провели 80% работодателей. У большинства – 39% опрошенных – эти изменения были связаны с обучением и развитием персонала. Вопросам кадрового менеджмента: удержанию и привлечению талантов уделили внимание 38% компаний. Треть (31%) – внедряли программы по повышению операционной эффективности.

### стратегические изменения в 2024 году



## стратегические изменения в компании

\* – Множественный выбор



Обучение персонала – один из ключевых инструментов удержания. Внутренние тренинги помогают сплотить команду, укрепляют корпоративную культуру и нацеливают сотрудников на достижение общих целей. Этот формат идеален для развития soft skills. А внешние курсы позволяют изучить опыт экспертов, пообщаться с коллегами из других отраслей и развить hard skills – профессиональные навыки, которые будут полезны для проектов компании. Все это в комплексе не только мотивирует сотрудников и повышает их лояльность, но и позволяет бизнесу успешно развиваться.

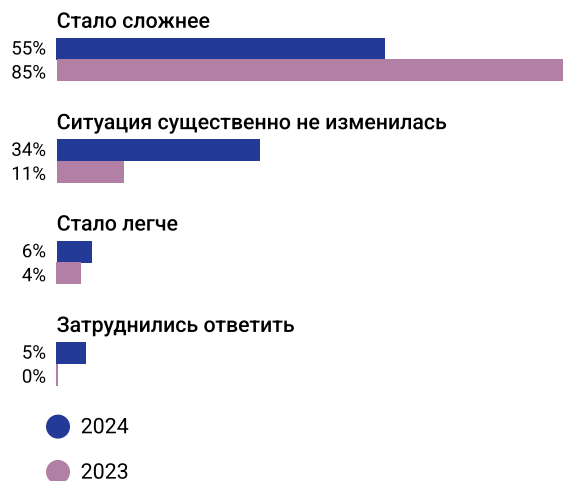
**Анастасия Боровская**  
директор Русской Школы Управления (РШУ)



## наем и удержание персонала

Более половины работодателей (55%) считают, что в 2024 году привлечь персонал стало сложнее. Чаще всего это связано с тем, что кандидаты стали предъявлять высокие требования по вознаграждениям (76%), стало меньше компетентных специалистов (51%), а также с тем, что сотрудники хотят работать только на удаленке или в гибридном графике (39%).

### ситуация с привлечением персонала



#### Автомобильный бизнес



#### Информационные технологии (ИТ, ИТ)



#### Логистика



#### Медицина и фармацевтика



#### Мед. и лабораторное оборудование



#### Металлургия



#### Строительство



#### Товары народного потребления (FMCG), в т.ч. табак и алкоголь



#### Финансовые институты



#### Химическое сырье



## Не нашли свою отрасль?

Закажите исследование рынка труда у нас, и мы предоставим вам данные эксклюзивно.



причины, по которым стало сложнее привлечь персонал в 2024 году *	процент респондентов
Профессионалы стали предъявлять высокие требования по вознаграждениям	76%
Стало меньше компетентных специалистов	51%
Профессионалы хотят работать только на удаленке или в гибридном графике	39%
Мало узких специалистов	38%
Стало меньше молодых талантов из-за демографической ямы	29%
Соискатели все чаще хотят работать на фрилансе (совмещать с другой работой)	25%
Профессионалы стали предъявлять высокие требования по социальному пакету	22%
Профессионалы хотят вакансии с релокацией другую страну	3%
Высокая конкуренция за кадры из-за СВО	1%
У руководства компании негативная репутация	1%
Профессионалы опасаются устраиваться в иностранные компании	1%

\* – Множественный выбор

## Найдем профессионала

который подойдет под задачи бизнеса и впишется в корпоративную культуру. Закажите предварительный просчет.





В ближайшие годы сохранится положение, когда рынок кандидатский, и легче не станет. Работодателям в текущей ситуации нужно проявлять больше гибкости, чтобы привлекать лучших: предлагать разные формы занятости, удаленный и гибридный формат. Необходимо и важно работать с молодежью — не только с вузами, начинать стоит с выпускных классов школы.

Работодателям нужно развивать HR-бренд, реализовывать стажерские программы, проводить обучение, активней работать с категорией кандидатов и сотрудников 50+.

**Ольга Шамбер**

генеральный директор, партнер get experts

Сейчас нет ни одной производственной компании, которая бы сказала, что нанять линейный персонал не стало сложнее. Охота за этой категорией сотрудников уже напоминает то ли квест, то ли триллер. Кандидаты порой требуют уровень компенсации, совершенно не сопоставимый с имеющимися компетенциями — люди «перебирают» компании, понимая, что работу они всегда найдут.

Все мы прекрасно знаем факторы, которые влияют на дефицит производственного персонала и, к сожалению, свет в конце тоннеля пока не появляется. Очень интересно, чем и когда закончится гонка зарплат для линейного персонала. А пока что зачастую офисные специалисты с тоской смотрят на вакансии линейщиков с зарплатой в 100 000–400 000 рублей и подумывают, а не сменить ли им профессию пока не поздно.

**Елена Беляева**

заместитель генерального директора по управлению персоналом ООО «ЗетТек»



При этом 6% работодателей считают, что персонал напротив стало привлекать легче. Процесс найма делают проще расширение возрастных рамок кандидатов (42% опрошенных), рост числа квалифицированных специалистов (41%), и расширение географии поиска сотрудников из-за возможности работать удаленно (35%).

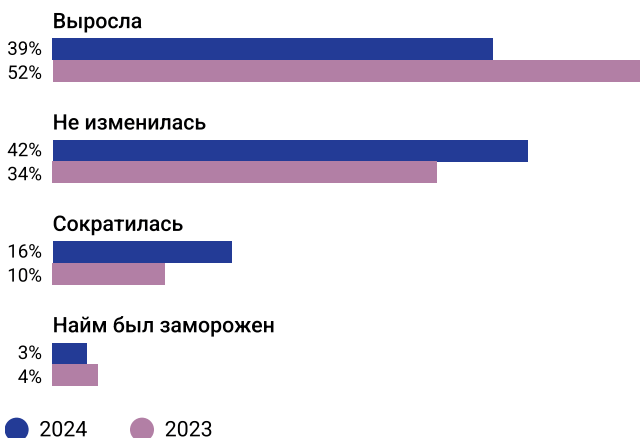
**причины, по которым стало легче привлекать персонал в 2024 году\***

\* — Множественный выбор

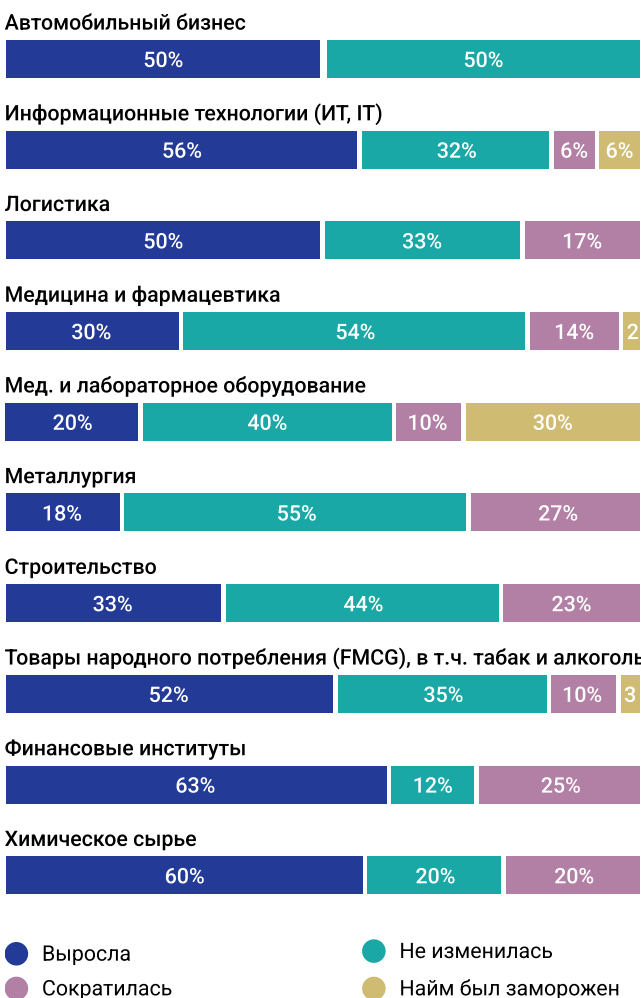


В большинстве компаний (39%) численность персонала в 2024 году выросла: до 10% (у 35% респондентов), от 11% до 20% (у 30% респондентов), от 21% до 30% (у 15% респондентов). Чаще всего рост был связан с увеличением объемов производства и открытием новых направлений бизнеса (по 21%), а также с увеличением доли рынка и изменением организационной структуры (по 14%).

### изменение численности персонала



### численность персонала в отраслях

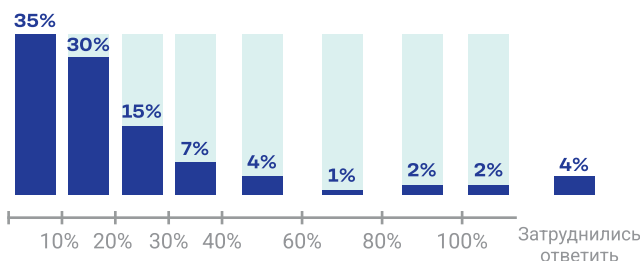


## Не нашли свою отрасль?

Закажите исследование рынка труда у нас, и мы предоставим вам данные эксклюзивно.



### рост численности в 2024 году по сравнению с 2023 годом



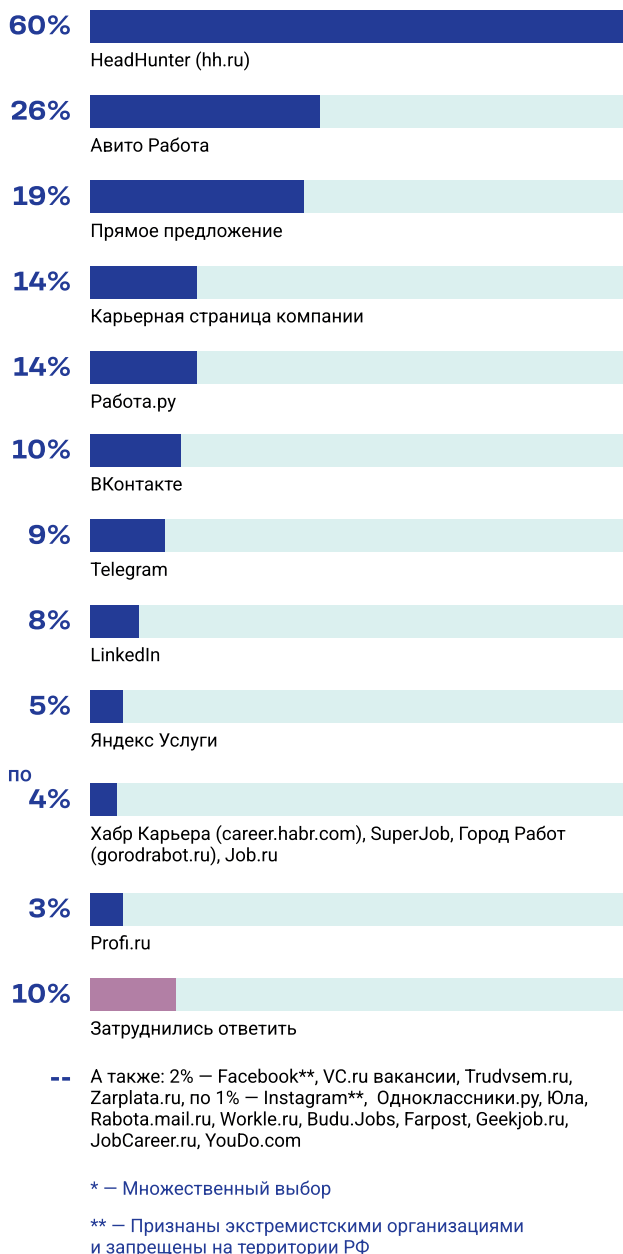
причина роста численности персонала*	процент респондентов
Увеличение объемов производства	21%
Открытие новых направлений бизнеса	21%
Увеличение доли рынка	14%
Изменение организационной структуры	14%
Проведение IPO	6%
Усиление конкуренции в отрасли, регионе	6%
Появление новых российских инвесторов	5%
Слияние компании	5%
Внедрение ИТ - технологий	5%
Появление иностранных инвесторов (собственников)	1%
Смена собственника	1%
Затруднились ответить	1%

\* – Множественный выбор

Чаще всего новых сотрудников находили на hh.ru (60% опрошенных), сервисе «Авито Работа» (26%) и путем прямого предложения работы кандидату (19%).



## эффективные площадки и сервисы для привлечения персонала в 2024 году\*



## Исследование рынка

Нужно оптимизировать наем, а также идентифицировать новые рынки за пределами отрасли, где можно найти квалифицированных специалистов?

Закажите исследование рынка труда.



Помимо этого, чтобы закрыть необходимость в персонале, более 80 % работодателей применяли различные активности. Чаще всего они обучали своих сотрудников (48 %), продвигали их на другие должности (32 %) и нанимали кандидатов из других индустрий или других профессий (29 %).

## применение активностей для решения проблемы нехватки персонала в 2024 году



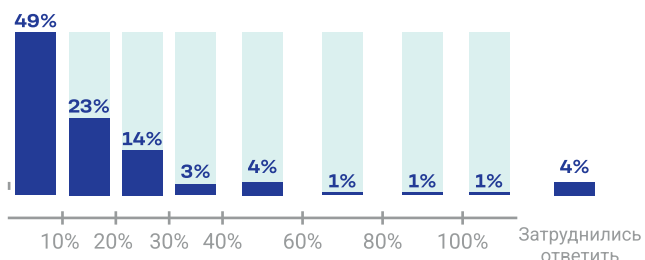
активности для решения проблемы нехватки персонала в 2024 году*	процент респондентов	
	2024	2023
Обучали своих сотрудников	57%	70%
Продвигали своих сотрудников на другие должности	38%	58%
Нанимали сотрудников из других индустрий или других профессий	35%	25%
Внедрили/продвигали реферальные программы	32%	31%
Привлекали кадры из регионов России	27%	31%
Сотрудничали с рекрутинговыми компаниями	25%	35%
Сотрудничали с вузами (программы обучения, стажировки/практики)	25%	47%
Участвовали в ярмарках вакансий	19%	14%
Усилили команду внутренних рекрутеров (проводили обучения, увеличивали количество)	16%	32%
Привлекали экспертизу на проект (временные, проектные сотрудники, консультанты)	14%	5%
Участвовали в профессиональных сообществах/тематических форумах	10%	6%
Выступали партнерами профессиональных сообществ	10%	4%
Увеличили бюджет на продвижение HR-бренда и реализовывали активности	10%	31%
Нанимали экспертов с экспертизой в нужной функции	5%	2%
Проводили конкурсы/хакатоны/кейс-чемпионаты	5%	5%
Разработали и внедрили EVP-ценностное предложение работодателя	4%	--
Релоцировали для обмена опытом сотрудников в наши офисы по стране или за рубежом	2%	1%

● рост по сравнению с 2023 годом  
● падение по сравнению с 2023 годом

\* — Множественный выбор

О сокращении штата сообщили 16 % работодателей: менее, чем на 10 % уменьшилось число работников почти в половине опрошенных компаний. В остальных организациях падение показателя численности составило от 11 % до 20 % (у 23 % респондентов), от 21 % до 30 % (у 14 %) и др. Причина сокращения персонала чаще всего была связана с изменением организационной структуры (21 %), финансовыми сложностями в бизнесе (18 %), а также с появлением иностранных инвесторов или собственников.

## сокращение численности в 2024 году по сравнению с 2023 годом



причина сокращения численности персонала*	процент респондентов
Изменение организационной структуры	22%
Финансовые сложности в бизнесе	18%
Появление иностранных инвесторов (собственников)	12%
Усиление конкуренции в отрасли, регионе	10%
Текущая текучесть кадров	8%
Появление новых российских инвесторов	7%
Увеличение объемов производства	5%
Слияние компании	3%
Открытие новых направлений бизнеса	3%
Смена собственника	1%
Внедрение ИТ-технологий	1%
Проведение IPO	менее 1%
Увеличение доли рынка	менее 1%
Затруднились ответить	10%

\* – Множественный выбор

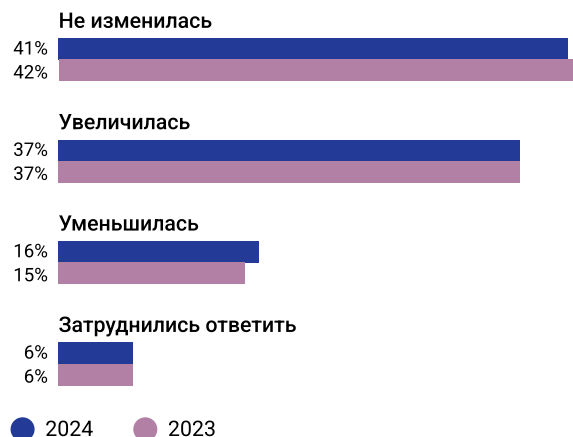
## Найдем профессионала

который подойдет под задачи бизнеса и впишется в корпоративную культуру. Закажите предварительный просчет



Показатель текучести не изменился у 41 % работодателей. При этом в 37 % компаний текучесть выросла: на 5–10 % – у 21 % респондентов, на 11–15 % – у 19 % опрошенных, и на 16–20 % – у 13 % предприятий. Причина текучести чаще всего была связана с тем, что сотрудник сам захотел сменить место работы (49 %). При этом ситуация, когда сотрудника увольняли, приводила к текучести в 11 % компаний.

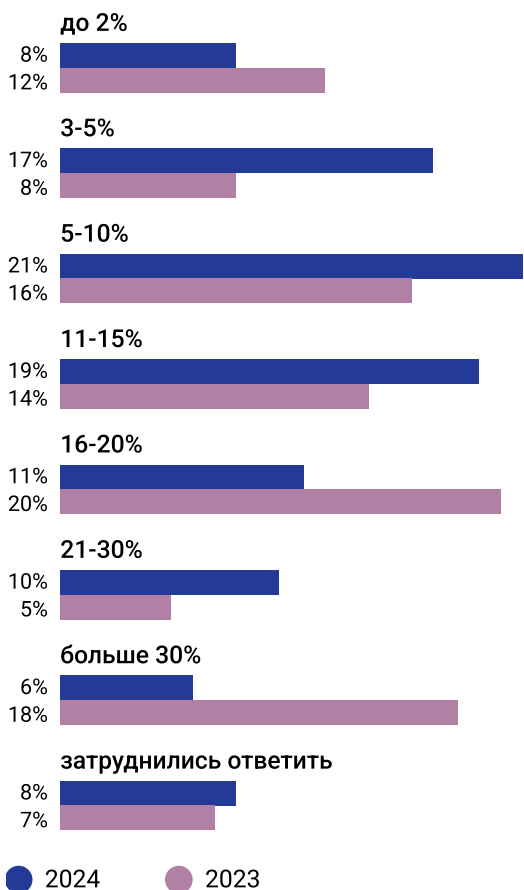
## динамика текучести кадров



## динамика текучести кадров в отраслях



### коэффициент текучести кадров



**Не нашли свою отрасль?**

Закажите исследование рынка труда у нас, и мы предоставим вам данные эксклюзивно.

Рост текучести кадров в 2024 году связан с изменением ожиданий сотрудников, экономической нестабильностью и конкурентной борьбой на рынке труда. Сотрудники всё чаще уходят из компаний, которые не предлагают гибкость в работе, конкурентные зарплаты и возможности для карьерного роста. Экономические факторы такие, как инфляция, заставляют работников искать более выгодные предложения. Компании, не адаптирующиеся к новым условиям, сталкиваются с проблемой оттока кадров.

**Ольга Краева**  
директор практик, партнер get experts

причина сокращения численности персонала*	До 2%	3-5 %	5-10%	11-15%	16-20%	21-30%	Больше 30%	Затруднились ответить
Автомобильный бизнес	0%	0%	0%	0%	50%	50%	0%	0%
Информационные технологии (ИТ, ИТ)	11%	22%	28%	28%	11%	0%	0%	0%
Логистика	17%	17%	17%	33%	0%	0%	0%	16%
Медицина и фармацевтика	3%	13%	24%	26%	16%	8%	5%	5%
Мед. и лабораторное оборудование	14%	14%	29%	29%	0%	0%	14%	0%
Металлургия	0%	0%	33%	67%	0%	0%	0%	0%
Строительство	4%	18%	18%	23%	14%	14%	5%	4%
Товары народного потребления (FMCG), в т.ч. табак и алкоголь	0%	11%	11%	21%	21%	16%	0%	20%
Финансовые институты	11%	0%	22%	0%	11%	33%	23%	0%
Химическое сырье	16%	50%	0%	0%	17%	0%	17%	0%

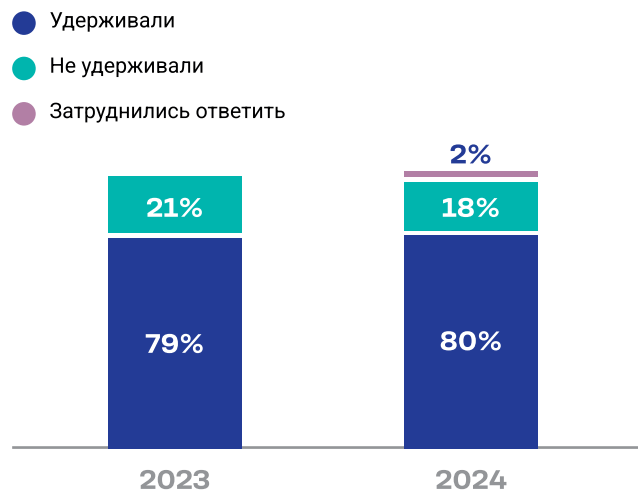
Сократилась текучесть в 16% опрошенных компаний. У большинства она снизилась на 3-5% (так ответили 27% респондентов), на 5-10% (у 22% компаний), 11-15% (у 19% работодателей).

### причина текучести персонала



На фоне дефицита кадров 80% работодателей в 2024 году удерживали сотрудников. Больше всего это касалось сотрудников отделов продаж (23%), производства (22%), бухгалтерии и финансов (21%). Не занимались удержанием сотрудников 18% компаний.

### ситуация с удержанием сотрудников



Сотрудников мотивировали остаться с помощью финансовых инструментов 82% работодателей. Чаще всего это была индексация зарплаты (65%), бонусы и премии (54%), конкурентная заработная плата (53%), а также обучение за счет компании (26%).

### применение финансовых инструментов для удержания персонала в 2024 году



«Компании часто заинтересованы в закрытии вакансий внутренними сотрудниками: такие сотрудники лояльны, хорошо знают процессы и особенности бизнеса, их мотивация растет вместе с повышением в должности и расширением зоны ответственности.»

Компании помогают развивать метанавыки и повышать квалификацию своих сотрудников, предлагая внутреннее и внешнее обучение, так как сегодня это неотъемлемая часть эффективной рабочей деятельности. Невозможно быть успешным в профессии и строить карьеру без постоянного обучения и развития навыков и компетенций.

**Светлана Быкова**  
руководитель направления «Бухгалтерия и финансы» get experts

сотрудников этих отделов удерживали в 2024 году*	процент респондентов	
	2024	2023
Продажи/коммерция/ развитие бизнеса	23%	23%
Производство/технология	22%	20%
Бухгалтерия/финансы (в т.ч. банки)	21%	14%
Информационные технологии (ИТ, IT)	19%	19%
Высший менеджмент	14%	9%
Логистика и цепочки поставок	13%	14%
Административный отдел	13%	11%
Клиентский сервис	12%	>1%
Маркетинг/PR/коммуникации/ диджитал/реклама	11%	10%
Аналитика/ценообразование/бизнес-эф- фективность	10%	6%
Закупки (коммерческие)	9%	14%
Продуктовый менеджмент/разработка продуктов	8%	3%
Качество	7%	5%
Управление персоналом	7%	9%
Безопасность	6%	>1%
Проектирование и строительство/ИТР	5%	5%
Закупки (некоммерческие)	5%	>1%
R&D (НИОКР)	5%	>1%
Медицинский отдел	4%	>1%
Охрана труда	4%	>1%
Сервисная поддержка	4%	>1%
Юриспруденция	4%	5%
Обучение/образование	4%	>1%
<b>Всех перечисленных специалистов</b>	<b>4%</b>	<b>7%</b>
Владелец бизнеса	4%	>1%
Проектный офис	4%	5%
Переработка сырья	3%	>1%
Линейный персонал (синие воротнички)	3%	>1%
Взаимодействие с государственными структурами	3%	>1%
Добыча сырья	2%	>1%
Стратегия/консалтинг	1%	6%
Доступ препаратов на рынок /фармакоэ- кономика	1%	>1%
Регистрация/фармаконадзор	1%	>1%
Сертификация	1%	>1%
Управление недвижимостью	1%	>1%

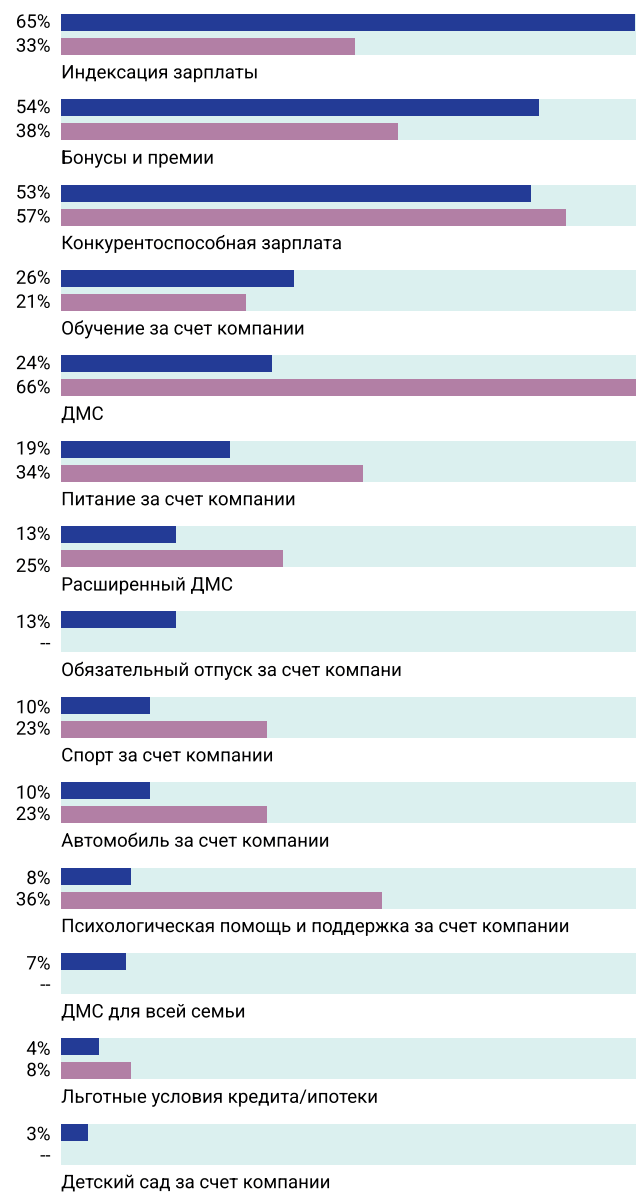
● рост по сравнению с 2023 годом

● падение по сравнению с 2023 годом

\* – Множественный выбор

## финансовые инструменты для удержания персонала

● 2024 ● 2023



Среди нефинансовых инструментов, которые применяли 81% компаний, популярными были: открытая корпоративная культура и доступ к руководству и обратная связь (45%), гибрид или удаленка (43%), а также гибкий график работы (42%).

## применение нефинансовых инструментов для удержания персонала в 2024 году





В сервисе из пакета «Понимаю» по сравнению с прошлым годом изменился спрос на услуги. К примеру, клиенты обращались за психологической поддержкой, чтобы разобраться в вопросах партнёрских отношений (20%), самопознания (14%), семейных отношениях (12%). В топ запросов юридической помощи вошли: экспертиза юридических документов (44%), семейное право (10%) и защита прав потребителей (9%). Мы заметили интерес к услугам по планированию личных финансов (40%). Общие вопросы секспросвета (27%) и принятия себя (36%) были востребованы в категории консультации по сексуальным отношениям.

За первое полугодие 2024 мы отметили спрос на консультации по здоровому образу жизни. Прирост в этой категории составил 32%, то же самое мы наблюдаем в юридическом ассистансе. Выросло и количество запросов, связанных с правами пенсионеров, физ. нагрузками, уголовным и наследственным правом.

Клиенты интересуются вопросами, связанными с последствиями физической травмы, отношениями с родственниками, внутренними конфликтами, нарушением сна и паническими атаками. Популярными стали консультации по семейному праву, защите прав потребителя, налогам и налоговому вычету.

Лидер по количеству консультаций это услуга по планированию питания – 56%. Второе место заняли консультации и тренировки с фитнес тренерами – 18%. В лидеры запросов вошли вопросы о личном финансовом планировании, инвестициях и накоплениях, налогах и налоговом вычете.

## Дарья Федорова

генеральный директор платформы корпоративного благополучия «Понимаю»

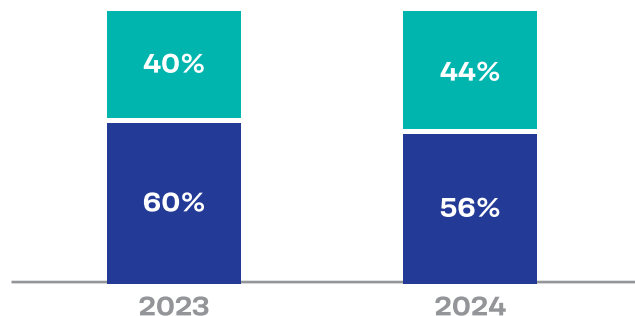
нефинансовые инструменты для удержания персонала*	процент респондентов	
	2024	2023
Открытая корпоративная культура, доступ к руководству и обратная связь	45%	23%
Гибридный или удаленный формат работы	43%	51%
Гибкий график работы	42%	46%
Комфортные условия труда (удобное место, современное оборудование и техника)	39%	23%
Создание дружелюбной и поддерживающей рабочей атмосферы	38%	20%
Интересные и разноплановые задачи	34%	23%
Мероприятия внутри компании	34%	21%
Возможность профессионального развития	30%	40%
Поздравление сотрудников со значимыми событиями и датами	30%	9%
Регулярные встречи с руководством для информирования о делах компании	29%	--
Возможность карьерного роста	28%	38%
Публичное признание достижений и вклада сотрудников	27%	20%
Гарантия занятости	24%	15%
Программа наставничества	21%	--
Свобода предлагать идеи и принимать решения	21%	27%
Соблюдение баланса работы и жизни	17%	41%
Возможность быть полезным другим	14%	9%
Возможность релокации в другой регион/страну в рамках компании	11%	--
Возможность брать питомца на работу	2%	1%

\* – Множественный выбор

Более половины работодателей (56%) предпочитали не делать контрофферы сотрудникам, которым предложили работу в другой компании. При этом значительная часть – 44% – старались удержать сотрудников. В контроффер чаще всего включали повышение дохода (86%), расширение функционала (40%), увеличение бонусов (24%). В подавляющем числе случаев сотрудники соглашались на контроффер (80%).

## предложение контрофферов сотрудникам

● Не делали ● Делали



что предлагали в рамках контрферров сотрудникам*	процент респондентов	
	2024	2023
Повышение дохода	86%	73%
Расширение функционала	40%	59%
Увеличение бонусов	24%	26%
Индивидуальный график работы	15%	14%
Возможность соблюдать баланс жизни и работы	9%	9%
Длительный отпуск (саббатикал)	9%	4%
Возможность работать полностью на удаленке	9%	9%
Оплату дополнительного обучения	7%	11%
Опцион	6%	6%
Большее число подчиненных	5%	2%
Релокацию	2%	5%
Снижение нагрузки	1%	–

● рост по сравнению с 2023 годом

● падение по сравнению с 2023 годом

\* – Множественный выбор



В вопросе контрферров нужно разделять реальные случаи и фейковые. К сожалению, участились ситуации, когда сотрудники манипулируют работодателем – выходят на рынок для того, чтобы получить оффер и прийти с ним к текущему работодателю. В ситуации дефицита на рынке труда работодатели стараются удержать сотрудника и делают контрпредложение.

**Ольга Шамбер**

генеральный директор, партнер get experts

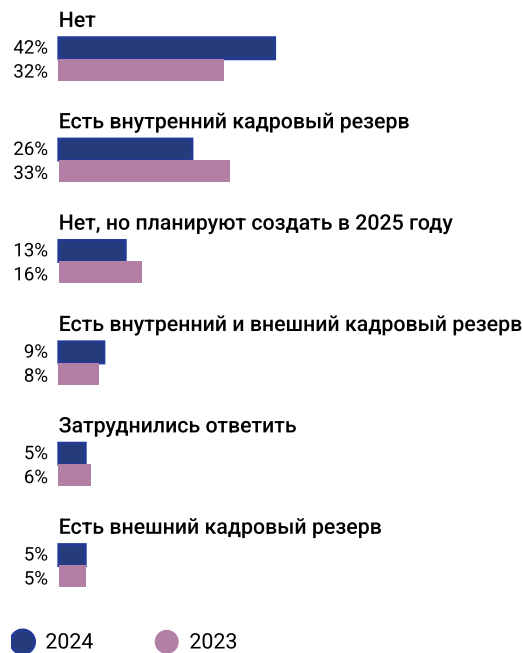
### принял ли сотрудник контрферр



● Да ● Нет

У большинства работодателей (55%) нет кадрового резерва, при этом 13% компаний планируют создать его в 2025 году.

### наличие кадрового резерва в компании



### кадровый резерв



### Исследование кандидатов

Всего одно исследование, которое поможет не только сократить время на рекрутмент, но и собрать профили подходящих кандидатов для внешнего кадрового резерва или текущего найма



## зарплата и бонусы

В 70% компаний в 2024 году доход сотрудников вырос, чаще всего увеличение происходило в части оклада (у 45% сотрудников) или в обеих частях (41%) на 5-10%. Наиболее популярной причиной роста дохода стала ежегодная индексация зарплат у всех сотрудников (так ответили 67% респондентов).

### доход сотрудников компании в 2024 году



● 2024 ● 2023



Рынок зарплат подогревается нехваткой кандидатов. Сотрудников все чаще и чаще «перекупают», в связи с этим зарплаты некоторых специалистов выросли на 40-50% за год.

### Анна Спирина

директор по маркетингу и коммуникациям, партнер get experts

### доход сотрудников компании в отраслях



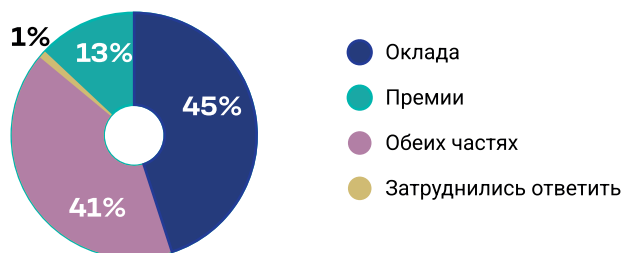
● Увеличился ● Остался на прежнем уровне  
● Сократился ● Затруднились ответить

### Не нашли свою отрасль?

Закажите исследование рынка труда у нас, и мы предоставим вам данные эксклюзивно.



### доход вырос в части





## процент роста дохода в 2024 году



- На 5-10%
- Более чем на 21%
- На 11-20%
- Затруднились ответить

## доход в отраслях вырос в 2024 году

### Автомобильный бизнес



### Информационные технологии (IT)



### Логистика



### Медицина и фармацевтика



### Медицинское и лабораторное оборудование



### Металлургия



### Строительство



### Товары народного потребления (FMCG), в т.ч. табак и алкоголь



### Финансовые институты



### Химическое сырье



- На 5-10%
- На 11-20%
- Более чем на 21%
- Затруднились ответить

## А не много ли вы платите своим сотрудникам?

А может, мало? Чтобы оценить, насколько ваши предложения конкурентоспособны по оплате труда, закажите обзор зарплат и мотивационных пакетов.



причина роста дохода сотрудников*	процент респондентов
Индексация у всех сотрудников	67%
Индексация у определенных грейдов	28%
Изменение мотивационного пакета	24%
Затруднились ответить	2%
Заккрытие или реорганизация компании	1%
Компенсация переработок	1%
Коррекция зарплат, чтобы «быть в рынке»	1%

Сокращение дохода коснулось сотрудников 4% опрошенных компаний. У большинства уменьшились и оклад, и премия (44%) на 11-20% из-за изменения мотивационного пакета.

## доход сократился в части



- Обеих частях
- Оклада
- Премии
- Затруднились ответить

## процент сокращения дохода



- На 11-20%
- Затруднились ответить
- На 5-10%
- Более чем на 21%

Более трети работодателей (34%) планируют выплатить бонусы всем сотрудникам по итогам 2024 года.

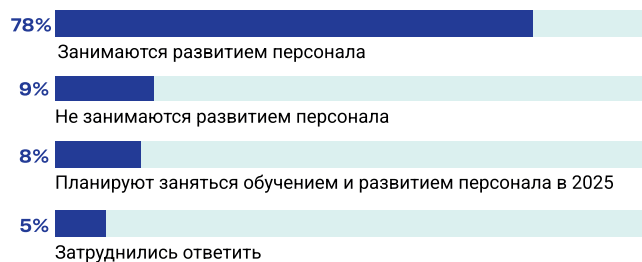
планы по выплате бонусов в 2024 году	процент респондентов	
	2024	2023
Да, всем сотрудникам	34%	32%
Да, но только отдельным сотрудникам	26%	24%
Пока нет ясности	22%	29%
Нет	12%	15%
Затруднились ответить	6%	--

- рост по сравнению с 2023 годом
- падение по сравнению с 2023 годом

## обучение и развитие персонала

Почти 80% работодателей занимаются обучением и развитием персонала. При этом 8% компаний планируют внедрить такие программы в 2025 году. Чаще всего для повышения квалификации сотрудники применяют курсы, тренинги и семинары для прокачки профессиональных навыков (54%). Более половины также занимаются адаптацией персонала (51%), а 46% компаний обеспечивают участие своих сотрудников в профессиональных конференциях и форумах.

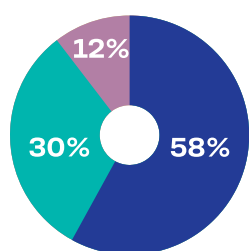
### ситуация с обучением и развитием персонала



мероприятия и возможности для обучения и развития персонала*	процент респондентов
Курсы для повышения профессиональной квалификации, тренинги, семинары (hard skills)	54%
Программы адаптации новых сотрудников	51%
Участие в профессиональных конференциях и форумах	46%
Тренинги по навыкам управления и лидерства (soft skills)	44%
Внутренние и внешние стажировки	37%
Регулярные оценки работы и обратная связь	32%
Доступ к профессиональной литературе, корпоративной библиотеке	29%
Бонусная система и поощрения за достижения в развитии	27%
План карьерного роста	23%
Возможность пробовать себя в разных ролях внутри компании	17%
Привлекают сотрудников компании для проведения тренингов	17%
Менторские программы	12%
Карьерные консультации	9%

\* – Множественный выбор

### фокус на развитии навыков сотрудников



- Универсальных и профессиональных навыков (soft и hard skills)
- Профессиональных навыков (hard skills)
- Универсальных навыков (soft skills)

## Тренинг по подбору персонала для нанимающих руководителей

Нужно научить команду нанимающих менеджеров эффективно оценивать кандидатов и продавать им компанию и функционал? Обучим единому подходу к отбору, чтобы оптимизировать ваш наём.и мы представим вам данные эксклюзивно.



Более половины (58%) работодателей в 2024 году делали фокус на развитии как универсальных, так и профессиональных навыков (soft и hard skills) сотрудников.

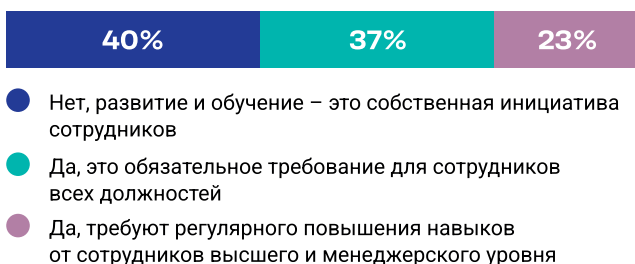
### сотрудников какого уровня/грейда обучают компании\*

\* – Множественный выбор



Более 60% работодателей считают, что сотрудники должны постоянно заниматься развитием своих профессиональных навыков. При этом 37% из них предъявляют такие требования к сотрудникам всех должностей, а 23% - ожидают этого только от профессионалов высшего и менеджерского уровня.

### требование повышения навыков





Сотрудники крайне редко вкладывают свои собственные средства в профессиональное саморазвитие. Если компания считает, что сотрудник должен развивать свои профессиональные качества, то, соответственно, компания должна создать для этого условия.

То, чему вы научите сотрудников, они и будут применять в процессе работы. Это ваш внутренний кадровый потенциал. Без новых знаний и навыков ваших сотрудников бизнес будет стоять на месте.

### Павел Остроумов

руководитель направления «Консалтинг» get experts

## Как понять, что этот кандидат – тот самый?

### С помощью оценки компетенций!

Проведем для вас оценку или научим техникам оценивания в процессе стандартного интервью



Заказать оценку  
«под ключ»



Узнать  
об обучении

## автоматизация и искусственный интеллект

Более половины работодателей (57%) занимались цифровизацией и автоматизацией бизнес-процессов в 2024 году. Большинство из них (55%) – перешли на электронный документооборот, 31% усилили меры по защите данных и ИТ-инфраструктуры от кибератак, а 27% автоматизировали и оптимизировали логистические процессы.

### действия в 2024 году по цифровизации и автоматизации бизнес-процессов



- Применяли меры для цифровизации и автоматизации бизнес-процессов
- Не применяли мер для цифровизации и автоматизации бизнес-процессов
- Планируют цифровизацию и автоматизацию бизнес-процессов в 2025 году
- Затруднились ответить

### действия по цифровизации и автоматизации бизнес-процессов\*

\* – Множественный выбор



Автоматизация HR-процессов позволяет повысить эффективность работы и сократить затраты, компании видят эффективность таких решений и активно внедряют их в процессы. Так, электронный документооборот и автоматизированное кадровое делопроизводство постепенно становятся нормой, как и ATS-системы в рекрутменте, а LMS-системы в обучении сотрудников.

Однако в некоторых областях автоматизация HR-процессов остается недостаточно развитой. Например, пока не получили массового распространения автоматизированные системы управления вовлеченностью, корпоративной культурой, планирования графиков, отслеживания навыков сотрудников.

Таким образом, хотя автоматизация HR-процессов в России делает значительные шаги вперед, некоторые области требуют дальнейших инвестиций для создания комплексной и эффективной HR-экосистемы.

### Анна Спирина

директор по маркетингу и коммуникациям,  
партнер get experts

94%

работодателей использовали искусственный интеллект в работе

6%

работодателей не использовали ИИ

## Как объективно оценить компетенции сотрудников?

Сложно выявить реальные зоны роста? Оценка методом 360 помогает получить объективную информацию о зонах развития каждого сотрудника.



Среди опрошенных работодателей – 94% использовали в работе искусственный интеллект (ИИ). Чаще всего его применяли для поиска информации (46%), создания контента – текстов, презентаций и обработки изображений (37%), выполнения рутинных задач (37%) и анализа больших данных (31%).

### задачи, решаемые с помощью ИИ

\* – Множественный выбор



На пути цифровизации бизнеса стоят серьезные препятствия. Одной из главных проблем является недостаточное понимание руководством влияния цифровизации на ключевые показатели эффективности. Многие лидеры воспринимают цифровизацию лишь как набор инструментов, не осознавая, что истинная ценность заключается в бесшовной интеграции технологий и компетенций в процессы и экономику компании.

Кроме того, отсутствие четкого понимания того, что и как цифровизировать, а также сложности с корпоративной архитектурой и легаси-ландшафтами затрудняют внедрение новых решений. Рынок также страдает от нехватки квалифицированных специалистов и высоких затрат на их привлечение, особенно в условиях, когда многие эксперты не знакомы с современными open source технологиями и отечественными продуктами.

Другие факторы включают отсутствие фокуса из-за решения насущных проблем, таких как разрушение цепочек поставок, а также экономические трудности, мешающие инвестициям в цифровизацию. Высокая стоимость решений и непонимание их ценности также тормозят процессы цифровой трансформации.

Несмотря на все сложности, цифровизация остается необходимым шагом для устойчивого развития бизнеса в условиях быстро меняющегося рынка.

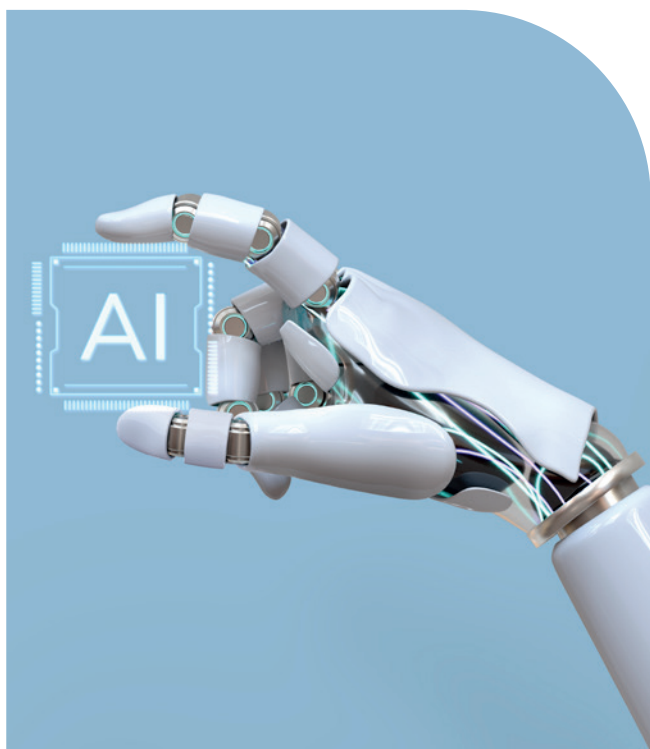
### Николай Чуков

управляющий партнер компании «ProSpace»

Большинство работодателей среди прочих нейросетей предпочитают ChatGPT от компании OpenAI (54%), вторая по популярности – Sber AI (20%), а третью строчку заняла – Google Cloud AI (18%). Собственной разработкой ИИ пользуются 6% опрошенных.

используемые нейросети*	работодатели
ChatGPT от компании OpenAI	54%
Sber AI	20%
Google Cloud AI	18%
Нейросети Яндекса (YandexGPT, Шедеврум и т.д.)	15%
Microsoft Azure AI	13%
Аналитическая платформа МТС	9%
Adobe Sensei	7%
PyTorch	7%
МоёДело.Аналитика	6%
Собственная разработка	6%
ABBYY FlexiCapture	4%
Tinkoff Data	2%
Цифра AI	2%
Microsoft Copilot	2%
Amazon Web Services (AWS), Hugging Face Transformers, IBM Watson, TensorFlow, VisionLabs LUNA	по 1%

\* – Множественный выбор



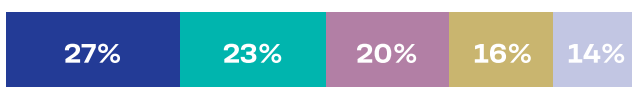
## дисциплина труда

Половина компаний в 2024 году работали в офисном формате. При этом значительная часть организаций (38 %) работали в гибриде – и в офисе, и на удаленке. Во время удаленного формата сотрудники могли находиться в любой локации в пределах России.

### формат работы



### возможное место работы во время удаленки



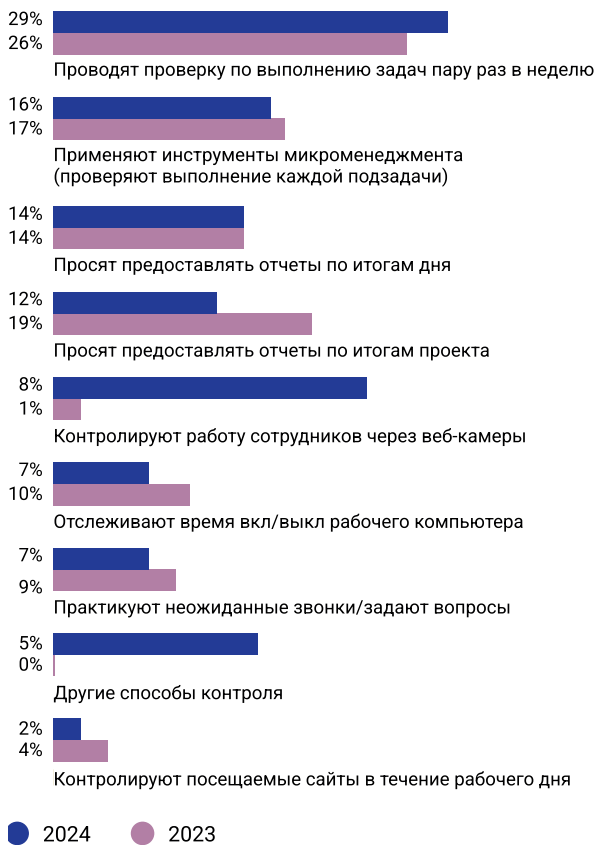
- В любой локации в пределах РФ
- Дома или по другому адресу, который закреплен в трудовом договоре
- В любой локации в пределах города присутствия компании
- В любой локации, в том числе за пределами РФ
- Затруднились ответить

Более половины работодателей (58%) признались, что контролируют работу своих сотрудников. Самыми популярными являются проверка выполнения задач пару раз в неделю (29%), использование инструментов микроменеджмента (16%) и отчеты по итогам дня (14%).

### контроль работы сотрудников со стороны работодателей



## способ контроля работы сотрудников со стороны работодателей



## Нужно замерить уровень вовлеченности сотрудников?

Проведем исследование, чтобы оценить лояльность, уровень поддержки инициатив и удовлетворенности работой ваших сотрудников.



Количество отработанных сотрудниками часов контролируют в 46% компаний, а еще 6% работодателей планируют ввести контроль в ближайшем будущем. По наблюдениям руководителей, большинство сотрудников трудятся по 8 часов в день (так ответили 41% респондентов), а треть – перерабатывают более 8 часов. Менее 8 часов работают сотрудники только 4% компаний. Не контролируют количество отработанных часов и не планируют этого делать 39% работодателей.

## контроль работодателями рабочих часов

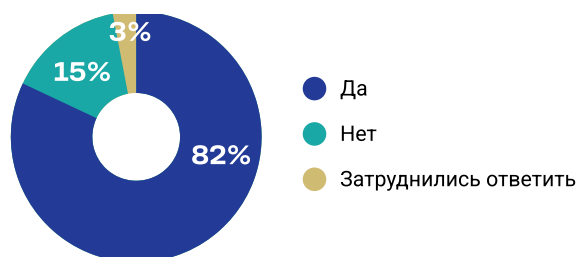


## фактические рабочие часы сотрудников



82% работодателей сообщили, что их сотрудники берут официальный больничный. При этом 71% сотрудников компаний продолжают работать на больничном, но 42% из них делают это только по собственной инициативе.

## берут ли сотрудники официальный больничный





«Контроль за количеством отработанных часов – это тренд, а не устаревшее явление. Учитывая, что многие компании продолжают работать в гибридном формате, им не обойтись без контроля рабочих часов.»

Отечественные компании часто используют такой инструмент, считая его эффективным. Западные компании больше настроены на KPI, контроль со стороны руководителей, и не используют специальные системы контроля часов.

Среди кандидатов есть явные сторонники такого подхода, считая его удобным инструментом обоснования повышения зарплаты и численности подразделения, распределения рабочих задач, повышения трудовой дисциплины и операционной эффективности. Кандидаты, считающие, что данное требование устарело, как правило, имеют опыт работы только в западных компаниях, являются проектными менеджерами или относятся к поколению зумеров.

### Елена Коробейникова

руководитель направления «Медицина и фармацевтика» get experts

#### сотрудники работают на больничном



Не берут официальный больничный сотрудники 15% опрошенных компаний. Из них 34% продолжают работать, но только по срочным задачам, 28% - уходят в неофициальный больничный отлежаться, а 20% продолжают полноценно работать, но удаленно.

#### сотрудники работают без больничного



61% работодателей признались, что не против, если их сотрудники будут иметь подработку. Для 42% из них важно, чтобы вторая работа не мешала основной, а для 19% компаний принципиально, чтобы сотрудник не работал в конкурирующей организации. Принципиально против подработки, поскольку она снижает вовлеченность сотрудника на основной работе, 31% работодателей.

#### отношение работодателей к подработке



- Не против, если это не мешает основной работе
- Против, это снижает вовлеченность сотрудника на основной работе
- Не против, если работа не в конкурирующей организации
- Затруднились ответить
- Все равно

Кроме того, 63% руководителей считают, что сотрудник обязан уведомить их о наличии второй работы, а 21% считают это необязательным.

#### необходимость уведомить о подработке





## планы на 2025 год

Большинство работодателей (86%) ожидают, что столкнутся с теми или иными бизнес-вызовами в 2025 году. В первую тройку, по их ожиданиям, войдут: борьба за долю рынка (59%), инфляция и курс валют (45%), геополитическая нестабильность (42%). Не ожидают серьезных бизнес-вызовов только 11% компаний.

### ожидание бизнес-вызовов в 2025 году



- Ожидают
- Не ожидают
- Затруднились ответить

бизнес-вызовы компании в 2025 году*	процент респондентов
Борьба за долю рынка	59%
Инфляция и курс валют	45%
Геополитическая нестабильность	42%
Оптимизация расходов компании	39%
Выстраивание работы с новыми партнерами	35%
Демографические изменения	34%
Логистические проблемы	33%
Выпуск новой продукции	32%
Экономические санкции	28%
Внедрения новых цифровых технологий и обновление информационной инфраструктуры	24%
Импортозамещение	22%
Изменение потребительских предпочтений	22%
Регуляторные изменения	21%
Угрозы кибербезопасности	15%
Технологическая зависимость от зарубежных технологий и оборудования	13%
Социальные ожидания и ответственность бизнеса	9%
Экологические вызовы	5%

\* – Множественный выбор



В 2025 году по-прежнему будут востребованы высококвалифицированные сотрудники, которые быстро адаптируются в конкурентной бизнес-среде, умеют достигать высоких результатов в кризисное время. Рынок останется кандидатским.

**Ольга Шамбер**  
генеральный директор, партнер get experts

Большая часть работодателей (85%) уверены, что кадровые вопросы будут в фокусе компаний в 2025 году. Ключевым HR-вызовом станет кадровый дефицит (69%). Помимо этого, придется искать решения в связи с завышенными ожиданиями кандидатов (44%) и пересматривать мотивационные пакеты сотрудников (38%).

### ожидание HR-вызовов в 2025 году

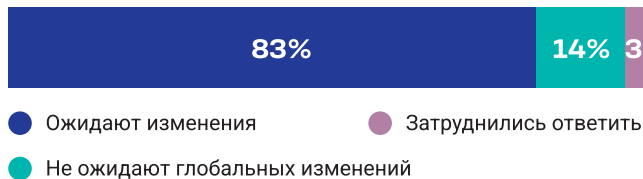


- Ожидают
- Не ожидают
- Затруднились ответить



## HR-вызовы компаний в 2025 году

\* – Множественный выбор

планы по стратегическим изменениям  
в 2025 году

стратегические изменения в компании в 2025*	процент респондентов
Обучение и развитие персонала	52%
Кадровый менеджмент (удержание и привлечение талантов)	49%
Внедрение программ по повышению операционной эффективности	29%
Адаптация к изменению потребительских предпочтений	22%
Внедрение отечественных технологий в рабочие процессы	21%
Развитие сотрудничества с другими компаниями	19%
Инвестиции в устойчивое развитие	18%
Оптимизация цепочек поставок	18%
Активная политика управления рисками	17%
Цифровизация и технологические инновации, в том числе искусственный интеллект	14%
Усиление кибербезопасности	14%
Улучшение системы управления рисками	13%
Усиление корпоративной и социальной ответственности	11%
Открытие новых офисов в России	10%
Усиление присутствия за рубежом	9%
Заккрытие части офисов/направлений/бизнесов	8%
Увеличение инвестиций в локальные исследования и разработки	7%
Смена ключевых партнеров	5%
Пересмотр портфеля продуктов с акцентом на импортозамещение	5%
Инновационные финансовые стратегии (венчурные инвестиции, краудфандинг и др.)	4%
Проведение IPO	3%
Открытие офисов/направлений/бизнесов в новых российских регионах (ДНР, ЛНР, Запорожская и Херсонская области)	2%
Смена юрисдикции	1%

\* – Множественный выбор

В 2025 году большинство (83%) работодателей намерены провести стратегические изменения внутри компании. Прежде всего новшества внедрят в программы обучения и развития персонала (52%), в программы кадрового менеджмента в части удержания и привлечения талантов (49%), а также в программы по повышению операционной эффективности (29%). Не планируют никаких глобальных изменений 14% компаний.

## Не нашли свою отрасль?



Закажите исследование рынка труда у нас, и мы предоставим вам данные эксклюзивно.

Реализовывать программы благополучия (well-being) намерены 59% компаний. Самой популярной инициативой станут корпоративные социальные мероприятия и тимбилдинги – так ответили 40% опрошенных работодателей.

Внедрять механизмы для организации удаленки намерены 32% компаний, а 27% хотят ввести дополнительные дни отпуска для сотрудников в связи с семейными обстоятельствами. Не планируют реализовывать никакие активности в рамках программ благополучия (well-being) – 19% компаний.

## планы по программам благополучия (well-being) в 2025 году



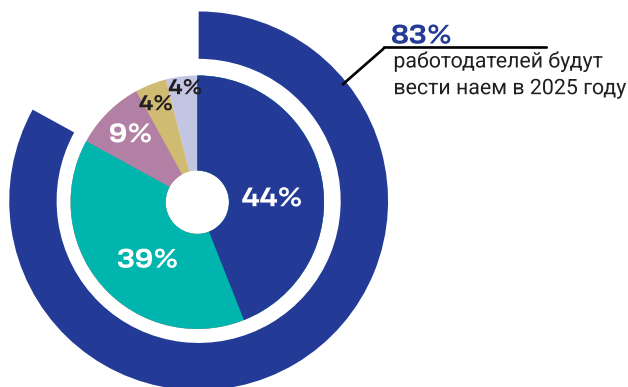
- Будут инициативы
- Затруднились ответить
- Не планируют реализовывать

инициативы по программам благополучия (well-being) в 2025 году*	процент респондентов
Корпоративные социальные мероприятия и тимбилдинги	40%
Возможность удаленной работы или гибридных моделей	32%
Дополнительные дни отпуска для семейных обстоятельств	27%
Обеспечение комфортных зон отдыха на работе	26%
Введение гибкого рабочего времени	25%
Программы по профилактике выгорания	23%
Курсы по личностному развитию и самосовершенствованию	20%
Организация тренировок и соревнований	20%
Доступ к профессиональным психологам и терапевтам	17%
Организация здорового питания на рабочем месте	16%
Обучение методам управления стрессом и улучшения качества жизни	16%
Дни ментального здоровья	15%
Тренинги по стресс-менеджменту и эмоциональной устойчивости	15%
Оплачиваемые членства в фитнес-клубах	14%
Консультации по финансовому планированию и управлению личными финансами	13%
Волонтерские программы и мероприятия для укрепления чувства принадлежности	12%
Программы поддержки в случае финансовых трудностей	12%
Организация детских лагерей и активностей для детей сотрудников	10%
Создание эргономичных рабочих мест	10%
Горячие линии для эмоциональной поддержки	9%
Медитационные практики и mindfulness тренинги	8%
Программы поддержки работающих родителей	6%

\* – Множественный выбор

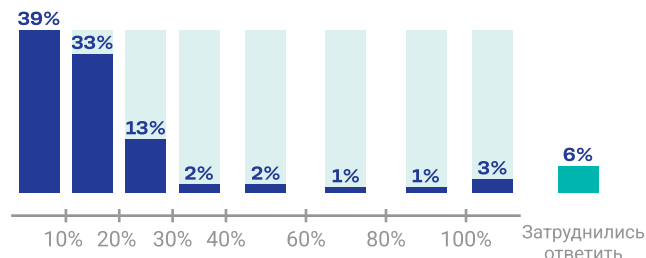
Большинство работодателей – 83% будут нанимать сотрудников в 2025 году. Из них 39% планируют увеличить штат менее, чем на 10%, 33% компаний расширят число сотрудников от 11% до 20%, а 13% предприятий рассматривают возможность роста штата от 21 до 30%. Снизить число сотрудников планируют 4% опрошенных компаний.

## планы по численности сотрудников на 2025 год

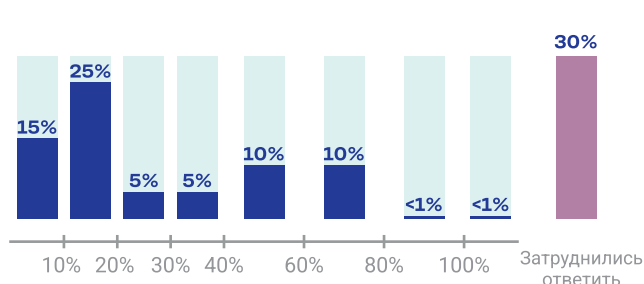


- Увеличить наем
- Искать только замены
- Заморозить наем
- Сократить сотрудников
- Затруднились ответить

## планы увеличить численность в 2025 году



## планы сократить численность в 2025 году



## планы по численности сотрудников в отраслях

### Автомобильный бизнес



### Информационные технологии (ИТ, ИТ)



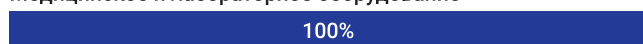
### Логистика



### Медицина и фармацевтика



### Медицинское и лабораторное оборудование



### Металлургия



### Строительство



### Товары народного потребления (FMCG), в т.ч. табак и алкоголь



### Финансовые институты



### Химическое сырье



- Увеличился
- Остался на прежнем уровне
- Сократился
- Затруднились ответить

Наиболее востребованными сотрудниками в 2025 году станут профессионалы в продажах (32%), производстве (23%), а также в информационных технологиях (21%). Специалистов во все отделы намерены нанимать 3% работодателей.

## как будет выглядеть найм в 2025 году



- Будут нанимать сотрудников определенных отделов
- Никого не будут нанимать
- Затруднились ответить

сотрудников этих отделов будут активнее нанимать в 2025 году*	процент респондентов
Продажи/коммерция/ развитие бизнеса	32%
Производство/технология	22%
Информационные технологии (ИТ)	15%
Клиентский сервис	15%
Бухгалтерия/финансы (в т.ч. банки)	13%
Аналитика/ценообразование/ бизнес-эффективность	12%
Логистика и цепочки поставок	11%
Маркетинг/PR/коммуникации/ диджитал/реклама	10%
Закупки (коммерческие)	9%
Продуктовый менеджмент/разработка продуктов	9%
Административный отдел	8%
Качество	8%
Проектирование и строительство/ИТР	7%
Управление персоналом	6%
Высший менеджмент	6%
Безопасность	6%
Обучение/образование	6%
Проектный офис	5%
Закупки (коммерческие)	4%
Медицинский отдел	4%
Сервисная поддержка	4%
R&D (НИОКР)	4%
Взаимодействие с государственными структурами	3%
Линейный персонал (синие воротнички)	3%
<b>Всех перечисленных специалистов</b>	<b>3%</b>
Переработка сырья	3%
Стратегия/консалтинг	2%
Добыча сырья	2%
Юриспруденция	2%
Охрана труда	2%
Доступ препаратов на рынок / фармакоэкономика	1%
Владелец бизнеса	1%
Регистрация/фармаконадзор	1%
Административный отдел	1%
Клиентский сервис	1%
Управление недвижимостью	1%
Сертификация	1%

\* – Множественный выбор





В последние годы в РФ наблюдаются тренд на импортозамещение, в том числе в вопросах программного обеспечения. Кроме того, растет спрос на специалистов в области информационной безопасности из-за роста числа киберугроз.

Компании продолжают оптимизацию бизнес-процессов через цифровизацию. На этом фоне ИТ-сектор будет стремительно развиваться, в том числе, благодаря внедрению ИИ и машинного обучения. Специалисты этих профессий будут востребованы в различных отраслях, включая финансовый сектор, логистику, ритейл и здравоохранение.

**Светлана Аппеталина**

руководитель направления «ИТ, телеком и финансовые институты» get experts

Большая часть работодателей (58%) намерены поднять зарплаты сотрудников в 2025 году. Почти половина компаний увеличат оклады (48%), а 37% повысят доход и в части оклада, и в части премии. Средний рост зарплаты составит 5-10%, так ответили 60% респондентов.

**планы по зарплатам в 2025 году**



- Увеличить
- Оставить на прежнем уровне
- Сократить
- Затруднились ответить

**планы по зарплатам в 2025 году**

**Автомобильный бизнес**



**Информационные технологии (ИТ, ИТ)**



**Логистика**



**Медицина и фармацевтика**



**Медицинское и лабораторное оборудование**



**Металлургия**



**Строительство**



**Товары народного потребления (FMCG), в т.ч. табак и алкоголь**



**Финансовые институты**



**Химическое сырье**



- Увеличить
- Оставить на прежнем уровне
- Сократить
- Затруднились ответить



В связи с появлением новых компаний, продуктов и категорий растет спрос на специалистов по продажам. Особенно востребованы Нירו кандидаты, обладающие стратегическим мышлением, предпринимательским подходом, готовые к челленджам и новым вызовам.

**Ксения Прошина**

старший консультант направления «Продажи и маркетинг» get experts



Спрос на специалистов в производстве сохраняется из-за локализации производства, снижения зависимости от зарубежных поставщиков и активного внедрения новых технологий. Растет потребность в профессионалах, способных управлять и обслуживать автоматизированные системы. Поддержка импортозамещения и рост ключевых отраслей также стимулируют спрос на производственный персонал.

### Ирина Анисимова

руководитель направления «Промышленное производство» get experts

## Не нашли свою отрасль?

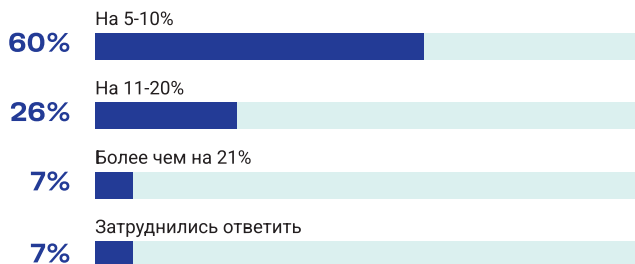
Закажите исследование рынка труда у нас, и мы предоставим вам данные эксклюзивно.



### доход вырастет в части



### процент роста дохода



### доход вырастет в 2025 году



● На 5-10%      ● Более чем на 21%  
● На 11-20%      ● Затруднились ответить



Опросы наших клиентов под конец года говорят о том, что большинство планирует достаточно существенно повысить уровень компенсаций. Причин тому несколько: инфляция, кадровый дефицит, повышение НДС, кто-то имеет практику ежегодной индексации.

### Анна Михеева

директор практик, партнер get experts

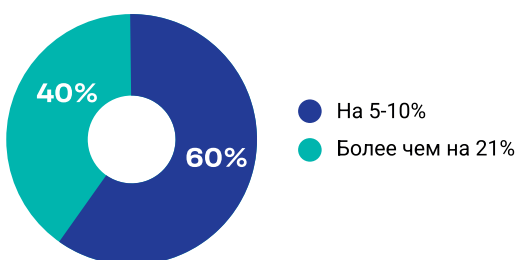
Сократить зарплаты планирует 1% компаний, в среднем на 5-10%. Уменьшатся преимущественно премии (у 40% компаний), при это 40% компаний намерены сократить обе части дохода.

#### доход сократится в части



- премии
- обеих частей
- оклада

#### доход сократится на



74% работодателей не станут отказываться от удаленки в 2025 году. Из них полным составом в гибридном режиме (офис и удаленный формат) или на удаленке будут работать 42% компаний. Частично оставят персонал на удаленке или в гибридном формате 26% компаний, а в 6% организаций все сотрудники будут работать на удаленке.

#### планы работодателей на удаленку в 2025 году



исследование 2024/2025

# ВЗГЛЯД на профессионалов

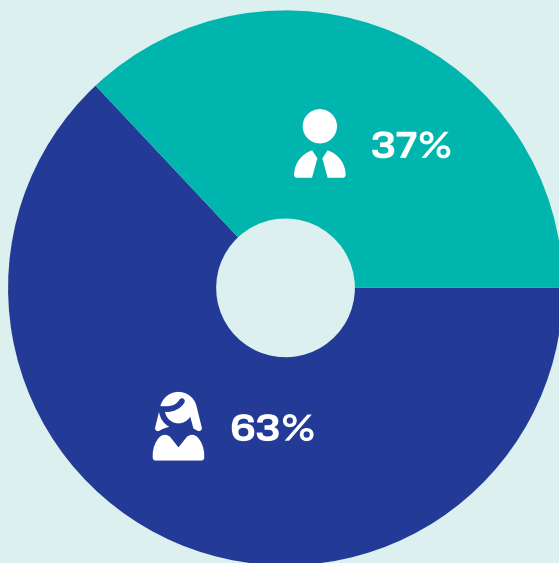


глава №3

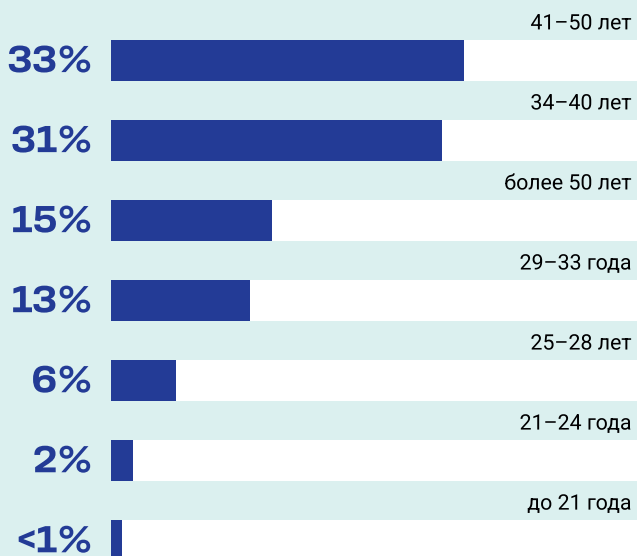


## профиль респондентов

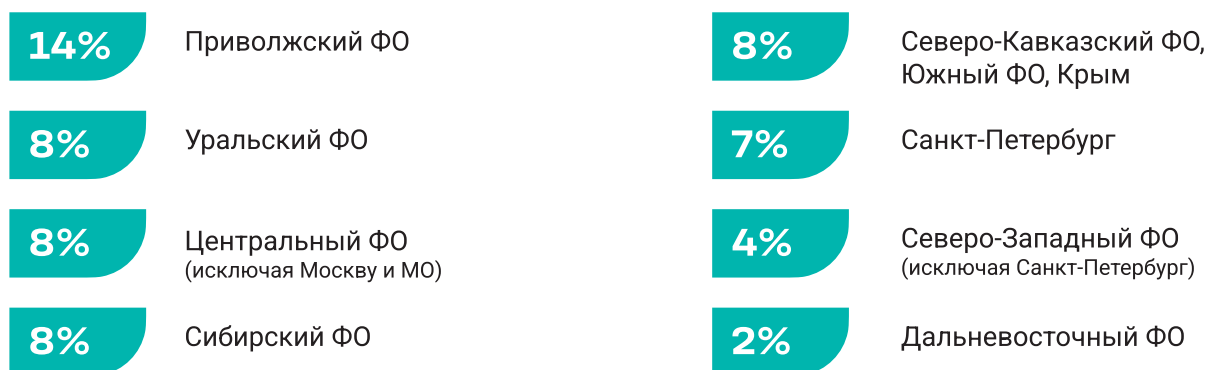
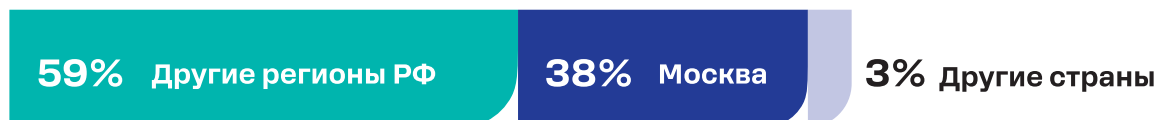
### пол



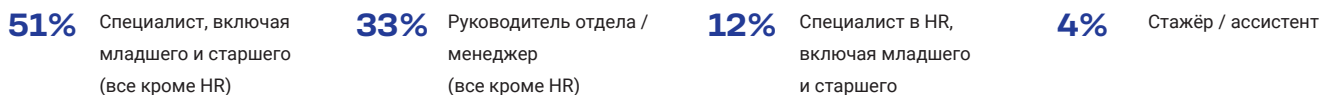
### возраст



## регион проживания



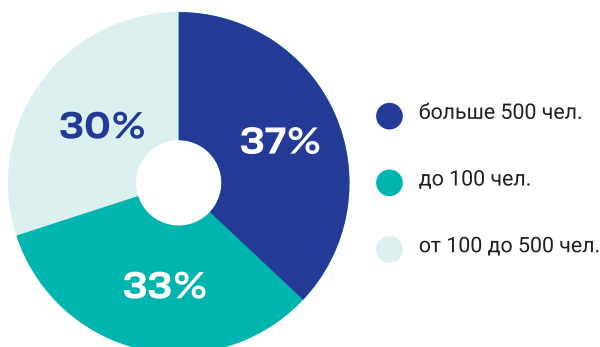
## должность / позиция сотрудника



## компания-работодатель

82% Российские компании

## численность сотрудников



18% Иностранные компании

11% Европейские компании

4% Американские компании

2% Азиатские компании

<1% Ближневосточные компании  
(вкл. турецкие)отдел, в котором работает  
сотрудник

по 4%:

Клиентский сервис, логистика и цепочки поставок, проектирование и строительство, ИТР

по 3%:

Аналитика, ценообразование, бизнес-эффективность, юриспруденция

по 2%:

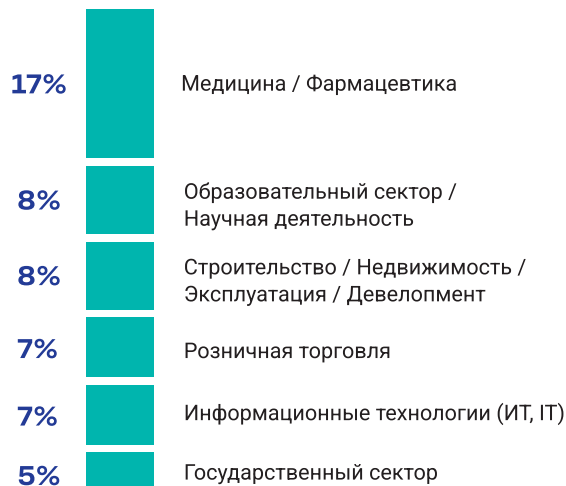
Безопасность, качество, закупки (коммерческие), продуктовый менеджмент, разработка продуктов

по 1%:

Закупки (некоммерческие), проектный офис, добыча сырья, регистрация, фармаконадзор, доступ препаратов на рынок, фармакоэкономика, высший менеджмент, взаимодействие с государственными структурами, стратегия, консалтинг

менее 1%:

Охрана труда, сервисная поддержка, управление недвижимостью, R&amp;D (НИОКР), переработка сырья, владелец бизнеса, сертификация

отрасль, в которой работает  
сотрудник

по 4%:

Логистика, перевозки, доставка, склад, ВЭД, товары народного потребления (FMCG), в т.ч. табак и алкоголь

по 3%:

Оптовая торговля, финансовые институты, банки, страховые и инвестиционные компании, автомобильный бизнес, нефть, газ

по 2%:

Консалтинг, общественное питание, рестораны, пищевые ингредиенты, промышленное оборудование, техника, станки и комплектующие, энергетика, медицинское и лабораторное оборудование, металлургия, связь, телекоммуникации, добывающая отрасль, металлообработка

по 1%:

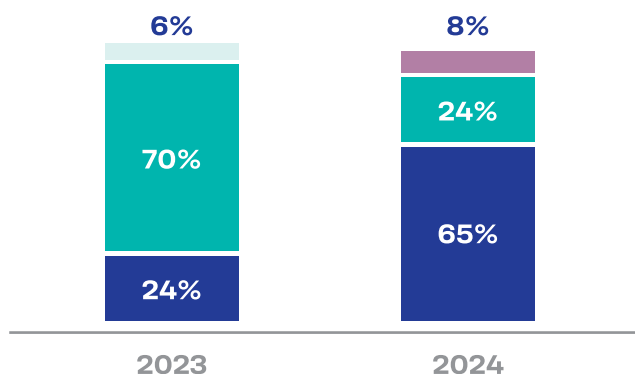
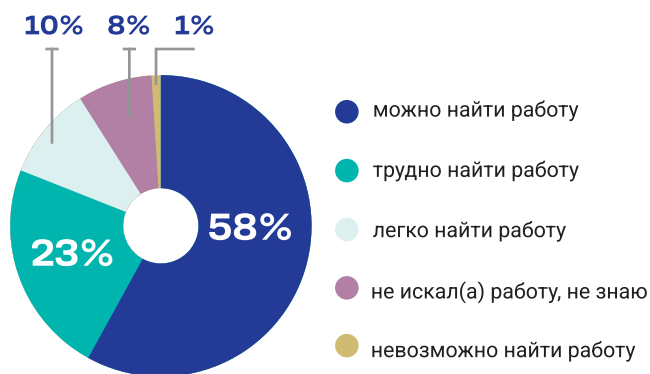
Строительные материалы, инструменты, сантехника, химическое сырье, полимерная промышленность, гостиничный бизнес, туризм, перевозки, логистика, доставка, склад, ВЭД, быти, парфюмерия, косметика, услуги красоты, электроника, электротехника, бытовая техника, приборостроение, компьютеры и оргтехника, агросектор, сельскохозяйственный сектор, легкая промышленность, фэшн, обувь, одежда, аксессуары, тяжелое машиностроение, авиаотрасль, лесная промышленность, деревообработка, медиа, индустрия развлечений, электронная коммерция

менее 1%:

Ветеринария, упаковочные решения, атомная отрасль, благотворительность, общественная деятельность, НКО, спорт, фитнес, ювелирные изделия, бижутерия, не работаю, управление активами

## карьерные планы

### ситуация с поиском работы



#### найти работу легко

Почти 70 % профессионалов считают, что в 2024 году не было проблем с поиском работы. Прежде всего они связывали это с тем, что существует много возможностей для поиска оффера — рабочие сайты, специализированные сообщества, ярмарки вакансий, так считают 57 % опрошенных. Другая не менее важная причина — дефицит кадров на рынке, отметили 43 % респондентов. Кроме того, удаленка делает доступнее большее количество вакансий в разных уголках страны, подчеркнули 32 % профессионалов. (все кроме HR).



\* — Множественный выбор

#### найти работу трудно

Почти для четверти профессионалов (24%) поиск работы в 2024 году был трудным. Причинами этого были низкие зарплаты в офферах, с которыми столкнулись 72% опрошенных; нехватка предложений с интересными задачами (44%) и дискриминация по возрасту, которая коснулась 36% кандидатов.



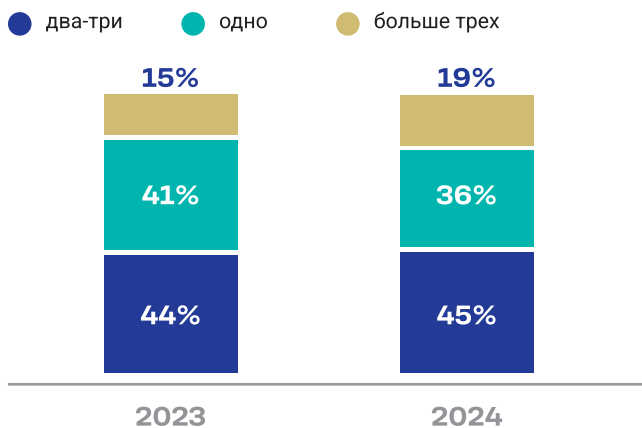
-- А также: 4% — Развитие автоматизации/цифровизации производств, по 2% — Мало хороших работодателей, Развитие искусственного интеллекта (ИИ), по 1% — Представления работодателя не соответствуют реальной ситуации на рынке, Мало интересных вакансий на менеджерские позиции.

## сроки поиска работы

Большинство кандидатов (35%) за последний год не искали работу, а получали предложение от работодателя напрямую. Для 17% профессионалов поиски вакансии заняли от 1 до 2 месяцев, 15% искали работу от 2 недель до 1 месяца, а 12% потратили на выбор подходящего места работы от 3 до 6 месяцев.

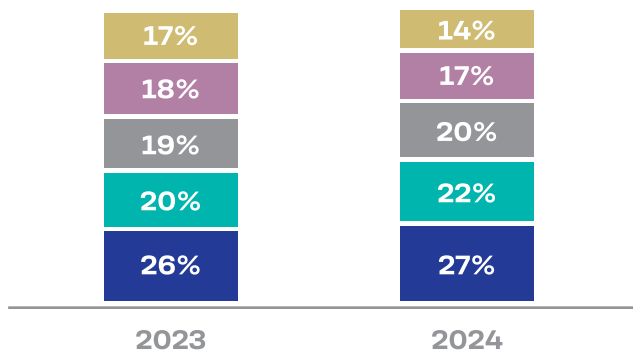


Чаще всего кандидаты выбирали из двух-трех предложений о работе.



В процессе поиска работы находится более 40% профессионалов: из них активно ищут – 14%, начнут искать в ближайшее время – 17%, а 20% будут искать, но не ранее, чем через год. Почти треть респондентов не планируют менять работу, и будут развиваться внутри текущей компании, а 22% находятся в пассивном поиске – рассматривают входящие предложения.

- Не ищут, будут развиваться в рамках компании
- Не ищут, но входящие предложения рассматривают
- Будут искать, но не ранее чем через год
- Начнут поиски в ближайшее время
- Уже в активном поиске



## смена индустрии

Сменить индустрию готовы почти 80% профессионалов, при этом 9% из них уже целенаправленно ищут работу в новой для себя индустрии. Не готовы к подобным переменам 15% респондентов, а 6% - никогда не задумывались о подобном.



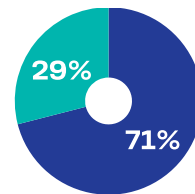
Профессионалы хотят менять работу, поскольку не удовлетворены зарплатой и бонусами (так ответили 54% опрошенных), не имеют возможности для карьерного роста в текущей компании (26%) и поскольку профессионально выгорели (21%).



## площадки для поиска работы

Самым популярным сайтом для поиска работы остается hh.ru – им пользуются 100% кандидатов. Параллельно этому профессионалы размещают свои резюме и ищут вакансии на «Авито Работа» (43%) и «Работа.ру». Почти треть соискателей не выкладывают резюме и ждут прямого предложения от работодателя.

- используют площадки
- ждут прямого предложения от работодателя

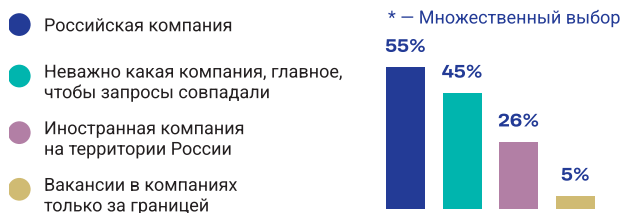


\* – Множественный выбор



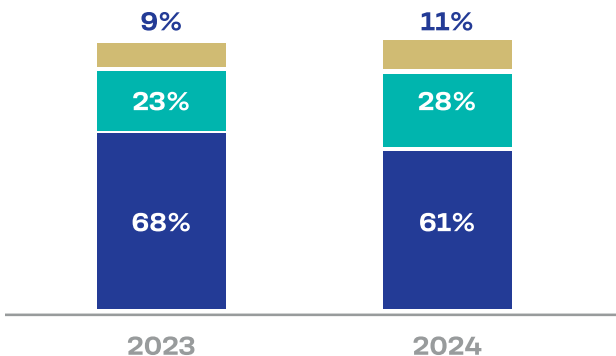
-- А также: 4% – Хабр Карьера (career.habr.com), Юла, Rabota.mail.ru; по 3% – Instagram\*, JobCareer.ru, VC.ru вакансии; по 2% – Indeed.com, Одноклассники.ру, Facebook\*, Glassdoor.com, Workle.ru, YouDo.com; по 1% – Geekjob.ru, Jooble.org, Сарафанное радио (друзья, коллеги), Budu.Jobs, CareerBuilder.com, Farpost, Normaljob.ru, Monster Jobs.  
\* – Признаны экстремистскими организациями и запрещены на территории РФ

Более половины (55%) профессионалов рассматривают вакансии в российских компаниях, а 45% – неважно какая компания, главное, чтобы запросы совпадали. Треть рассматривают офферы только от иностранных компаний, как внутри страны, так и за границей.



Более 60% профессионалов готовы уведомить руководство о планах по смене работы только после получения оффера. Почти треть – сообщает об уходе, когда будут активно вести переговоры с другими работодателями. Только 11% расскажут о намерении покинуть компанию сразу после того, как возникнет подобная мысль.

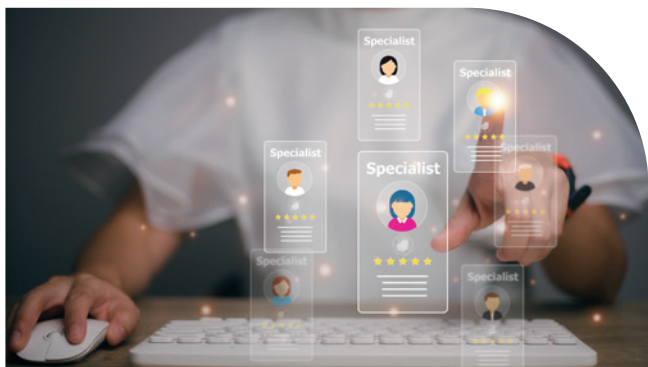
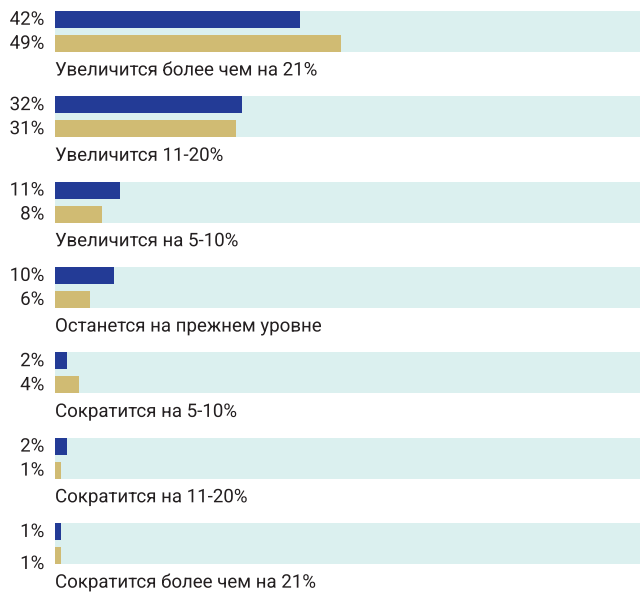
### уведомят руководство об увольнении, когда



- Получат оффер
- Будут активно вести переговоры с другими работодателями
- Возникнет мысль, что хотят искать работу

После увольнения большинство профессионалов (85%) надеются на повышение дохода. Перейти на вакансию с таким же окладом готовы 10% респондентов, а снижение дохода не пугает 5% кандидатов.

- 2024
- 2023

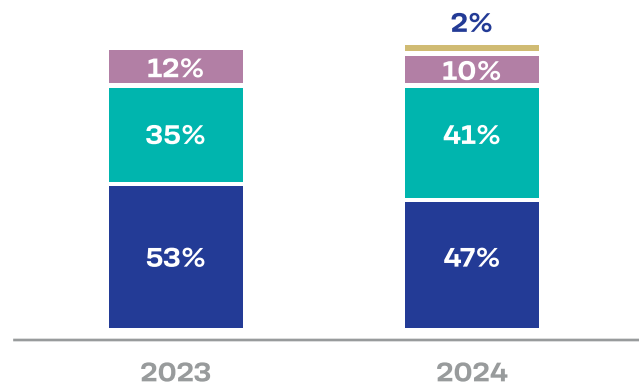


## зарплата и бонусы

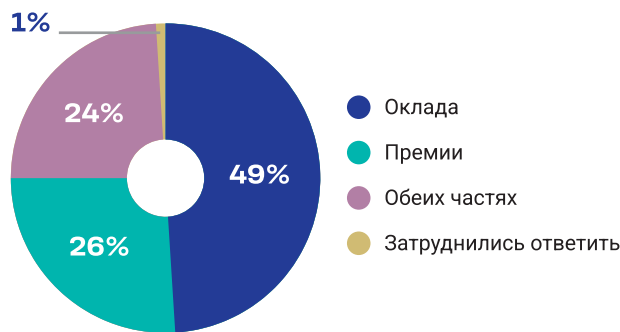
Почти у половины (47%) профессионалов зарплата в 2024 году выросла. Чаще всего повышение происходило в части оклада на 5-10%. Рост был вызван ежегодной индексацией у 66% опрошенных, переходом в новую компанию у 14% респондентов, а также за счет изменения зоны ответственности или смены должности, ответили по 13% профессионалов.

### как изменился доход сотрудников в 2024 г.

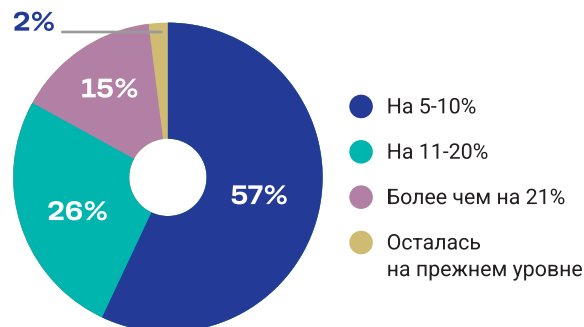
- Увеличился
- Остался на прежнем уровне
- Сократился
- Затруднились ответить



### в какой части вырос доход сотрудников



### процент роста зарплаты в 2024 г.



### причина роста дохода в 2024 г.

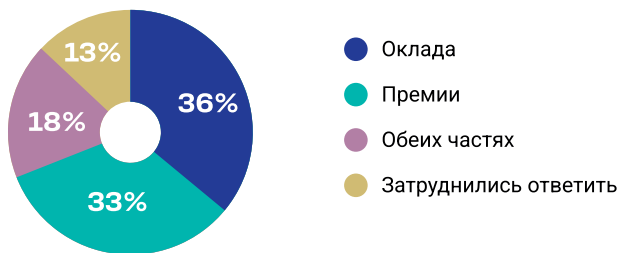
\* – Множественный выбор



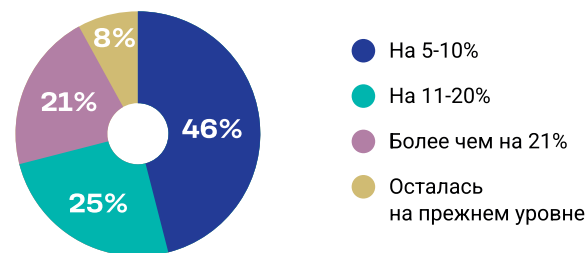
-- А также: меньше 1% – Закрытие компании

Сокращение зарплаты в среднем на 5-10% коснулось 10% профессионалов. У 36% респондентов уменьшился размер премии, а у 33% опрошенных – и премия, и оклад. Причина падения дохода чаще всего была связана с инфляцией (28%), переходом в новую компанию (13%) и изменением мотивационного пакета (12%).

### в какой части сократился доход сотрудников



### процент сокращения зарплаты в 2024 г.



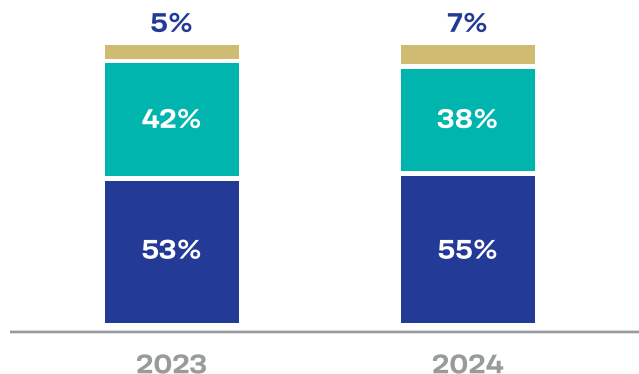
### причина сокращения дохода в 2024 г.

\* – Множественный выбор



Более половины профессионалов (55%) признались, что не удовлетворены своим текущим доходом. В целом довольны зарплатой 38% респондентов, а полностью удовлетворены 7% сотрудников.

### удовлетворенность профессионалов доходом



Те профессионалы, кто не удовлетворен зарплатой, сообщили, что хотели бы получать большую сумму оклада (74%), иметь ежегодную индексацию дохода (32%) и получать финансовые бонусы (31%).

### что не дает поставить высший балл

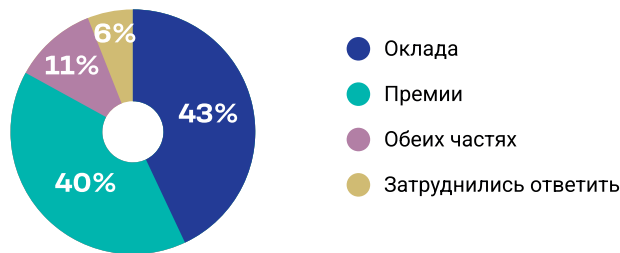


Говоря об ожиданиях по уровню дохода в 2025 году, большинство профессионалов (61%) рассчитывают на увеличение зарплат в части оклада на 5-10%.

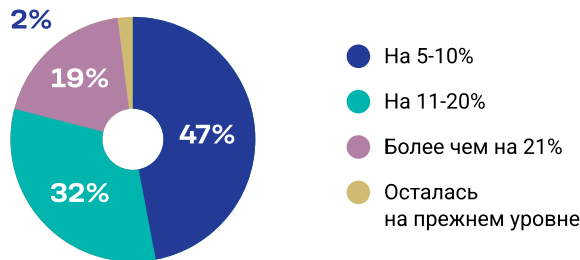
### ожидания профессионалов по доходу в 2025 г.



### ожидается рост дохода в части



### ожидаемый процент роста дохода

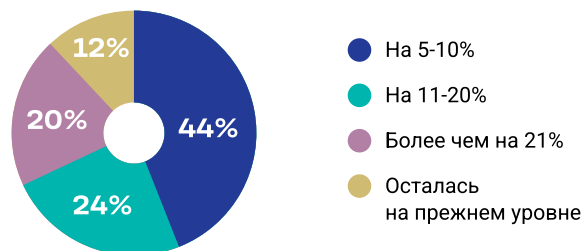


Возможное сокращение дохода предсказывают 4% опрошенных. По их прогнозу, уменьшиться могут и оклад, и премия на 5-10%.

### ожидается сокращение дохода в части



### ожидаемый процент сокращения дохода

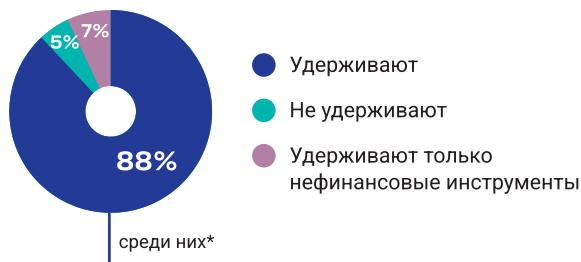


### мотивация и удержание

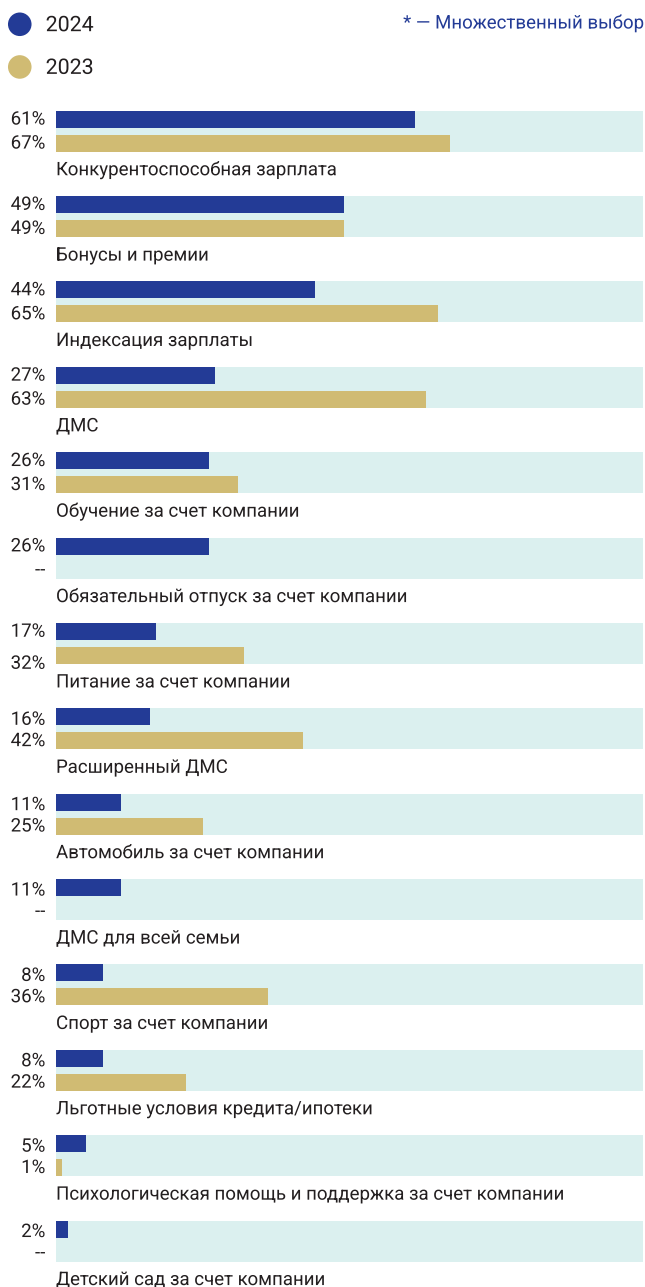
Большая часть (88%) профессионалов сообщили, что для них эффективным методом удержания в компании являются финансовые инструменты мотивации. Это конкурентоспособная зарплата (61%), бонусы и премии (49%), ежегодная индексация дохода (44%). Не удерживают никакие финансовые инструменты 5% опрошенных, а 7% сообщили, что от увольнения их удерживают только нефинансовые инструменты мотивации.



## эффективность финансовых инструментов для удержания



## эффективность нефинансовых инструментов для удержания



В части нефинансовой мотивации, по мнению профессионалов, наиболее эффективными для удержания являются комфортные условия труда (46%), дружелюбная и поддерживающая рабочая атмосфера (39%) и гарантия занятости (38%).

нефинансовые инструменты для удержания*	важны профессионалам	
	2024	2023
Комфортные условия труда (удобное место, современное оборудование и техника)	46%	6%
Создание дружелюбной и поддерживающей рабочей атмосферы	39%	13%
Гарантия занятости	38%	15%
Открытая корпоративная культура, доступ к руководству и обратная связь	37%	13%
Интересные и разноплановые задачи	36%	25%
Соблюдение баланса работы и жизни	36%	41%
Гибридный или удаленный формат работы	35%	59%
Гибкий график работы	35%	49%
Возможность профессионального развития	29%	34%
Возможность быть полезным другим	25%	3%
Свобода предлагать идеи и принимать решения	22%	11%
Возможность карьерного роста	22%	37%
Регулярные встречи с руководством для информирования о делах компании	16%	–
Мероприятия внутри компании	16%	4%
Публичное признание достижений и вклада сотрудников	14%	4%
Поздравление сотрудников со значимыми событиями и датами	11%	>1%
Возможность релокации в другой регион/страну в рамках компании	9%	–
Программа наставничества	7%	–
Возможность брать питомца на работу	1%	>1%
Страх не найти другую работу	1%	–

● рост по сравнению с 2023 годом

● падение по сравнению с 2023 годом

\* – Множественный выбор

С предложением контроффера сталкивались 38% профессионалов, из которых 20% согласились на него, а 18% - отказались. Чаще всего в попытке удержать работодатели предлагали повышение дохода (61%), увеличение бонусов (21%), возможность соблюдать баланс жизни и работы (21%) и расширение функционала (18%). При этом 1% сотрудников ничего не предлагали, «просто уговаривали остаться».

### предложение контроффера от работодателя



в контроффер включали*	процент респондентов	
	2024	2023
Повышение дохода	61%	68%
Увеличение бонусов	21%	9%
Возможность соблюдать баланс жизни и работы	21%	7%
Расширение функционала	18%	16%
Индивидуальный график работы	12%	6%
Оплату дополнительного обучения	7%	1%
Длительный отпуск (сэббатикал)	7%	>1%
Возможность работать полностью на удаленке	7%	4%
Большее число подчиненных	4%	2%
Релокацию	3%	3%
Опцион	2%	2%
Просто уговаривали остаться	1%	–
Повышение в должности	1%	16%

- рост по сравнению с 2023 годом
- падение по сравнению с 2023 годом

\* – Множественный выбор

### наличие в компании программы благополучия (well-being)

Программы благополучия (well-being) или их отдельные инициативы есть в компаниях 63% опрошенных профессионалов. Чаще всего они включают гибкий график (70%), возможность удаленки или гибрида (61%), а также дополнительные дни отпуска из-за семейных обстоятельств (44%).



### сотрудникам важно в программе благополучия (well-being)\*

\* – Множественный выбор



Большинство профессионалов определяют для себя баланс работы и жизни (work-life balance) как возможность иметь время на личные дела после работы (57%), не работать в отпуске и на выходных (по 44%), а также уходить с работы вовремя (38%).

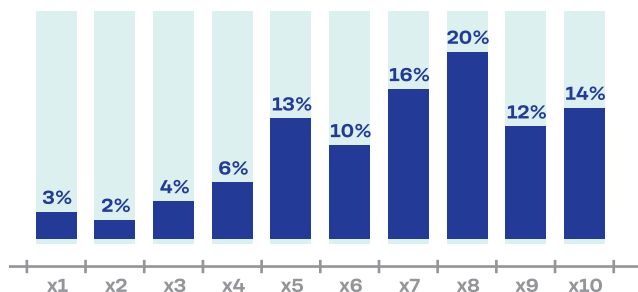
### work-life balance по мнению сотрудников\*

\* – Множественный выбор



В целом, уровнем баланса работы и жизни удовлетворены 48% профессионалов, полностью удовлетворены 14%. При этом 38% опрошенных считают, что у них совсем не получается поддерживать баланс.

### удовлетворенность профессионалов балансом



### обучение и развитие

По данным профессионалов, 73% работодателей занимаются развитием и обучением персонала. Чаще всего это включает курсы для повышения профессиональной квалификации, тренинги, семинары (hard skills), программы адаптации новых сотрудников (36%) и внутренние и внешние стажировки (33%).

### наличие мероприятий для обучения и развития персонала

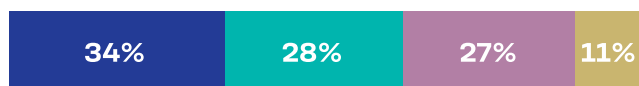


мероприятия для обучения и развития персонала*	процент респондентов
Курсы для повышения профессиональной квалификации, тренинги, семинары (hard skills)	54%
Программы адаптации новых сотрудников	36%
Внутренние и внешние стажировки	33%
Участие в профессиональных конференциях и форумах	28%
Тренинги по навыкам управления и лидерства (soft skills)	22%
Доступ к профессиональной литературе, корпоративной библиотеке	25%
Регулярные оценки работы и обратная связь	24%
Бонусная система и поощрения за достижения в развитии	23%
План карьерного роста	17%
Возможность пробовать себя в разных ролях внутри компании	17%
Привлекают сотрудников компании для проведения тренингов	12%
Менторские программы	9%
Карьерные консультации	6%
Субсидии на получение высшего образования	3%
Компания компенсирует затраты на образовательные курсы	менее 1%

\* – Множественный выбор

### удовлетворенность профессионалов балансом

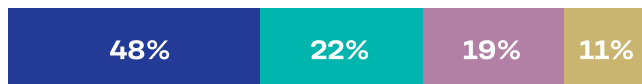
Обычно работодатели фокусируются на развитии только профессиональных навыков (28%) сотрудников, либо универсальных и профессиональных навыков параллельно (27%). Более трети (34%) сотрудников сообщили, что не знают какие навыки развивает их работодатель, потому что не слышали о таких возможностях внутри компании.



- Не знают о подобных инициативах
- Профессиональных навыков (hard skills)
- Универсальных и профессиональных навыков soft and hard skills
- Универсальных навыков (soft skills)

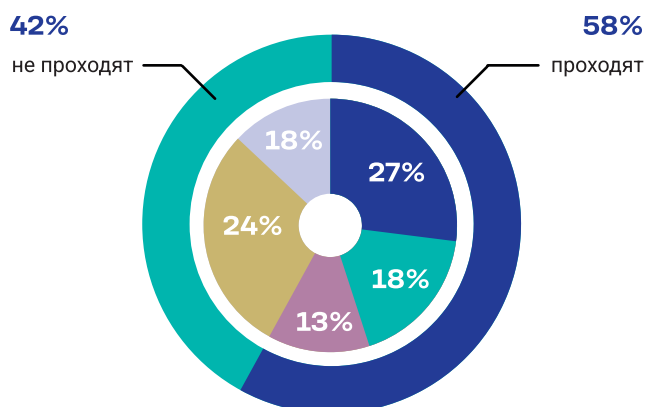
По словам профессионалов, почти половина (48%) работодателей не требует постоянного повышения навыков от сотрудников, поскольку считает, что обучение – это собственная инициатива персонала. При этом 41% компаний предъявляют подобные требования к своим сотрудникам.

### требования работодателя по развитию навыков



- Нет, развитие и обучение – это собственная инициатива сотрудников
- Да, это обязательное требование для сотрудников всех должностей
- Да, требуют регулярного повышения навыков от сотрудников высшего и менеджерского уровня
- Не в курсе подобных требований

Более половины (58%) профессионалов по собственной инициативе проходят обучение для повышения навыков. 24% респондентов сообщили, что проходят только обязательные курсы внутри компании, а 18% не проходят никакого обучения для усиления навыков.



- Да, проходят обучение для улучшения универсальных и профессиональных навыков (soft и hard skills)
- Да, проходят обучение для улучшения профессиональных навыков (hard skills)
- Да, проходят обучение для улучшения универсальных навыков (soft skills)
- Нет, проходят только обязательное обучение в рамках компании
- Нет, не проходят никакого обучения для повышения своих профессиональных навыков

### влияние обучения на доход сотрудников



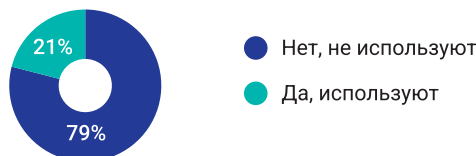
- Доход остается на прежнем уровне
- Доход увеличивается
- Не отслеживают, как меняется доход
- Доход сокращается

После прохождения обучения доход почти 60% профессионалов не меняется. Рост дохода отмечают 21% опрошенных, а сокращение (из-за затрат на обучение) – 1%.

### автоматизация и ИИ

Большинство профессионалов (76%) не использовали искусственный интеллект в работе. Те, кто применял подобные инструменты, чаще всего решали таким образом задачи по поиску информации (51%), создавали контент (45%) и выполняли рутинные задачи (41%).

### использование ИИ профессионалами



- Нет, не используют
- Да, используют

### задачи, решаемые с помощью ИИ\*

\* – Множественный выбор



Самыми популярными нейросетями среди профессионалов в 2024 году стали ChatGPT от компании OpenAI (40%), нейросети «Яндекса» (22%), Google Cloud AI (20%).

используемые нейросети*	профессионалы
ChatGPT от OpenAI	40%
Нейросети Яндекса (YandexGPT, Шедеврум и т.д.)	22%
Google Cloud AI	20%
Sber AI	11%
Microsoft Azure AI	8%
МоёДело.Аналитика	7%
Adobe Sensei	6%
ABBYY FlexiCapture	6%
Amazon Web Services (AWS) AI	4%
Tinkoff Data	4%
Аналитическая платформа МТС	4%
PyTorch	3%
Цифра AI	3%
Hugging Face Transformers	2%
Корпоративный ИИ/ собственная разработка	2%
Боты в телеграм	2%
VisionLabs LUNA	2%
IBM Watson	2%
Microsoft Copilot	2%
TensorFlow	1%
Salesforce Einstein, Платформа Криптонит, Кандинский, Midjourney, Gamma, Perplexity	1%

\* – Множественный выбор

Большая часть профессионалов не считают, что искусственный интеллект угрожает их карьере (63%). Видят угрозу в нейросетях в перспективе более чем 10 лет – 11% опрошенных, через 6-10 лет – 9%, через 3-5 лет – 6%, а 2% считают, что ИИ уже является сильным конкурентом.

### угрожает ли ИИ карьере



### дисциплина труда

Большая часть профессионалов работают в офисе или на другой площадке компании (60%). Второй по популярности формат – гибридный (25%), за ним следует полная удаленка (8%). Во время работы в удаленном формате большинство сотрудников работают дома (65%), по 14% трудятся в разных локациях в пределах города присутствия компании, либо работают, путешествуя по России.

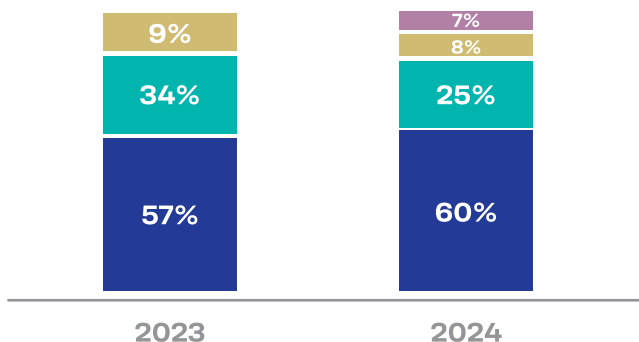


« С внедрением ИИ традиционные роли начинают трансформироваться. Работодатели будут требовать от сотрудников умения работать с новыми технологиями, управлять ИИ-инструментами и понимать их результаты. Важность soft skills (коммуникации, креативности, эмоционального интеллекта) возрастет еще больше, поскольку задачи, связанные с обработкой информации и логикой, ИИ может выполнять лучше человека. С одной стороны, ряд профессий изменятся под влиянием ИИ, другие могут просто исчезнуть, с другой – применение искусственного интеллекта открывает возможности для создания новых профессий. Появляются роли специалистов по разработке ИИ, обучению моделей, этике в ИИ и управлению данными. Это стимулирует рынок труда к появлению новых рабочих мест, связанных с поддержкой и развитием ИИ-инфраструктуры.

**Анна Спирина**  
 директор по маркетингу  
 и коммуникациям, партнер get experts

### формат работы

- Офис/площадка компании
- Гибрид (и офис, и удаленка в разной пропорции)
- Полностью удаленный формат
- Выездной характер работы, без привязки к конкретному месту



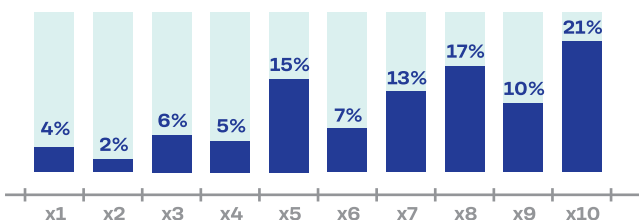
### где на удаленке работают сотрудники



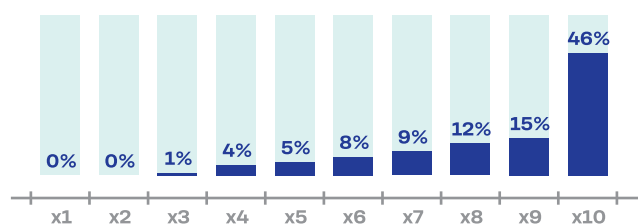
- Дома или по другому адресу, который закреплен в трудовом договоре
- В любой локации в пределах города присутствия компании
- В любой локации в пределах РФ
- В любой локации, в том числе за пределами РФ

Больше всего профессионалы удовлетворены форматом работы на удаленке (10 баллов поставили 62% опрошенных). Меньше всего – работой в офисе (10 баллов поставили только 21% респондентов).

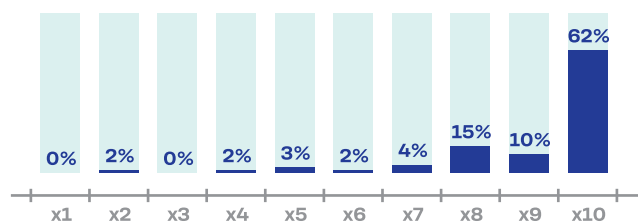
### удовлетворенность профессионалов офисом



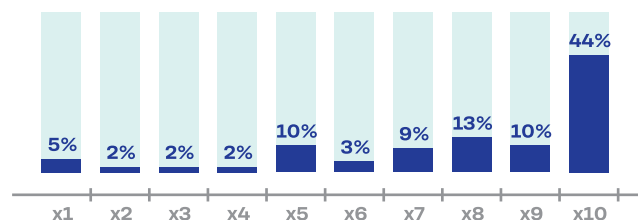
### удовлетворенность профессионалов гибридом



### удовлетворенность профессионалов удаленкой

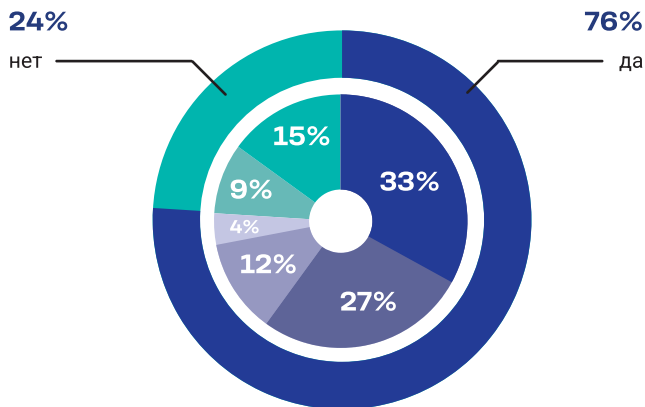


### удовлетворенность профессионалов выездной работой



76% профессионалов готовы пойти работать в компанию без возможности удаленки. При этом 12% из них будут работать в таком формате только при условии высокой зарплаты, а 4% только в компании мечты. Не согласятся на отсутствие удаленки ни при каких условиях – 24% опрошенных.

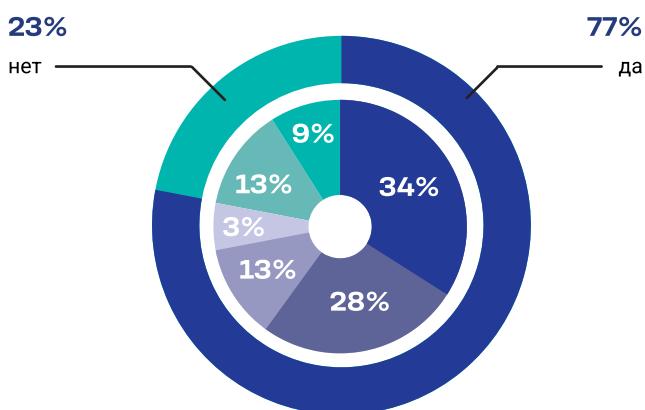
### пойдут ли на работу без удаленки



- Скорее да
- Да
- Да, только за большие деньги
- Да, только ради работы/компании мечты
- Скорее нет
- Нет

78% профессионалов готовы пойти работать в компанию со строгим графиком (например, с 09:00 до 18:00). При этом 13% из них будут работать в таком формате только при условии высокой зарплаты, а 3% только в компании мечты. Не согласятся на строгий график ни при каких условиях – 23% опрошенных.

### пойдут ли на работу со строгим графиком (с 9 до 18)



- Скорее да
- Да
- Да, только за большие деньги
- Да, только ради работы/компании мечты
- Скорее нет
- Нет

75% работников приходят на работу вовремя, 12% стараются соблюдать общее количество рабочих часов, но могут уйти и прийти раньше или позже. Нет строгих правил внутреннего распорядка в компаниях 9% респондентов. Периодически опаздывают 3% опрошенных.

### сотрудники приходят на работу вовремя



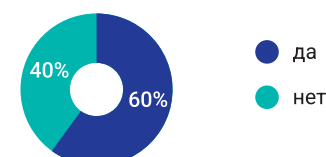
Большая часть (50%) профессионалов работают по 8 часов в день или в пределах своей смены, треть (32%) – перерабатывают. 10% сотрудников сообщили, что количество рабочих часов может отличаться: в один день могут освободиться быстрее, а в другой отработать. Менее 8 часов работают 7% профессионалов, а 1% – не следят за тем сколько часов работают.

### фактические рабочие часы



60% профессионалов берут официальный больничный. При этом 43% из них не работают во время больничного, 29% выполняют только срочные задачи, 22% – работают только если есть желание. Полноценно трудятся на больничном 6% сотрудников.

### берут ли сотрудники официальный больничный



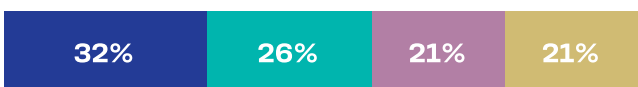
## сотрудники работают на больничном



- Нет
- Да, но только по срочным задачам
- Да, но только по собственному желанию
- Да, работают в полноценном режиме, но удаленно

40% профессионалов не берут официальный больничный. При этом 74% из них продолжают работать, даже болея, а 26% – берут неофициальный больничный и пару дней отлеживаются дома.

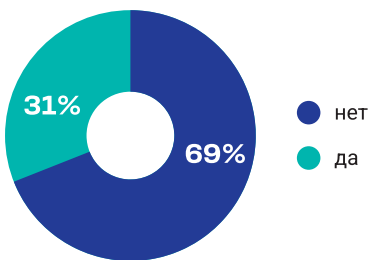
## сотрудники работают без больничного



- Да, но только по срочным задачам
- Нет, берут неофициальный больничный и пару дней отлеживаются дома
- Да, работают в полноценном режиме, но удаленно
- Да, продолжают работать в офисе, если состояние не критическое

Треть профессионалов (31%) помимо основной работы имеют подработку. Чаще всего (57%) вторая работа не связана с основной профессиональной деятельностью. В четверти случаев (25%) подработка частично дублирует задачи по основной профессии, а в 18% случаев – полностью дублирует задачи с основной работы.

## наличие подработки



## характер подработки



Более половины (54%) профессионалов не сообщают работодателю о подработке. Треть (33%) уведомляют руководство по собственной инициативе, а 5% рассказывают о второй работе, поскольку обязаны.

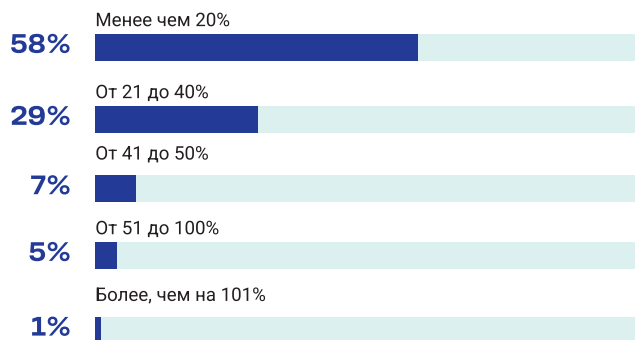
## уведомление работодателя о подработке



- Нет
- Да, по собственной инициативе
- Затруднились ответить
- Да, были обязаны

Чаще всего благодаря подработке среднемесячный доход профессионалов увеличивается менее, чем на 20% (так ответили 58%). У трети (29%) – от 21 до 40%, а у 7% – от 41 до 50%.

## рост дохода из-за подработки





исследование 2024/2025

# ЗОНЫ КОНФЛИКТОВ



глава №4

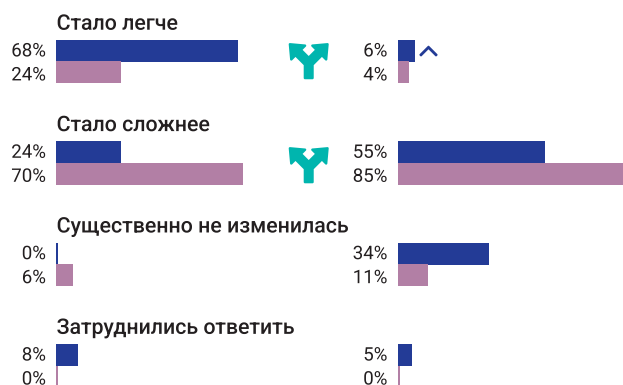
## ситуация на рынке труда

Взгляд на ситуацию на рынке труда в 2024 году у профессионалов и работодателей сильно отличается: большинство сотрудников уверены, что поиск работы стал легче (68%), в то время как в компаниях напротив считают, что поиск кандидатов стал сложнее (55%).

По сравнению с 2023 годом профессионалы стали более позитивно смотреть на рынок: процент тех, кто считает, что поиск работы стал легче – вырос (68% в 2024 году против 24% в 2023 году). Работодатели также видят ситуацию в более светлых тонах: процент тех, кто думает, ситуация ухудшилась – снизился (55% в 2024 году против 85% в 2023 году).

мнение профессионалов

мнение работодателей



● 2024

● 2023

☝ расхождение во взглядах профессионалов и работодателей



## материальная мотивация

В 2024 году в вопросе материальной мотивации (или финансовых инструментов) профессионалы и работодатели смотрят в одном направлении. Расхождения наблюдаются только в вопросе обязательного отпуска за счет компании: этот критерий важнее профессионалам (26%), но немногие работодатели готовы его предложить (13%). Также стоит отметить рост значимости психологической помощи как для сотрудников (рост на 4 п.п. за год), так и для руководителей (рост на 3 п.п. за год).

В целом, по сравнению с 2023 годом количество конфликтных зон уменьшилось. Так, работодатели стали лучше слышать профессионалов: индексировать зарплаты, предоставлять релевантные бонусные и мотивационные пакеты.

## важность финансовых инструментов удержания\*

\* – Множественный выбор

мнение профессионалов

мнение работодателей



● 2024

● 2023

☝ расхождение во взглядах профессионалов и работодателей

## нематериальная мотивация

Взгляды на нематериальную мотивацию у профессионалов и работодателей расходятся в ряде критериев: гарантия занятости (38% против 24%), соблюдение баланса работы и жизни (36% против 17%), возможность быть полезным (25% против 14%), регулярные встречи с руководством (16% против 29%), программа наставничества (7% и 21%) и другие.

В 2024 году самым важным нефинансовым инструментом удержания для сотрудников стали комфортные условия труда, так заявили 46% профессионалов (в 2023 году – 6%). Для сравнения, в 2023 году – первую строчку у профессионалов занимала возможность удаленки и гибрида (или 59%), которая в этом году спустилась на 7 место по значимости (или 35%).

Работодатели, в свою очередь, не поменяли мнение по поводу самого главного критерия нематериальной мотивации: как в 2023, так и в 2024 году первую строчку заняла возможность удаленки или гибрида. При этом значимость ряда критериев была усилена: открытая корпоративная культура и доступ к руководству (рост на 25 п. п.), поздравление сотрудников со значимыми событиями и датами (рост на 21 п. п.), создание дружелюбной атмосферы (рост на 18 п. п.), комфортные условия труда (рост на 16 п. п.), мероприятия внутри компании (рост на 13 п. п.) и другие.

важность нефинансовых инструментов удержания*	важны профессионалам		предлагают работодатели	
	2024	2023	2024	2023
Комфортные условия труда (удобное рабочее место, современное оборудование и техника)	46%	6%	39%	23%
Создание дружелюбной и поддерживающей рабочей атмосферы	39%	13%	13%	20%
Гарантия занятости	38%	15%	24%	15%
Открытая корпоративная культура, доступ к руководству и обратная связь	37%	13%	45%	20%
Интересные и разноплановые задачи	36%	25%	34%	32%
Соблюдение баланса работы и жизни	36%	41%	17%	41%
Гибридный или удаленный формат работы	35%	59%	43%	51%
Гибкий график работы	35%	49%	42%	46%
Возможность профессионального развития	29%	34%	30%	40%
Возможность быть полезным другим	25%	3%	14%	9%
Свобода предлагать идеи и принимать решения	22%	11%	21%	27%
Возможность карьерного роста	22%	37%	28%	38%
Регулярные встречи с руководством для информирования о делах компании	16%	--	29%	--
Мероприятия внутри компании	16%	4%	34%	21%
Публичное признание достижений и вклада сотрудников	14%	4%	27%	20%
Поздравление сотрудников со значимыми событиями и датами	11%	>1%	30%	9%
Возможность релокации в другой регион/страну в рамках компании	9%	--	11%	--
Программа наставничества	7%	--	21%	--
Возможность брать питомца на работу	1%	>1%	2%	1%
Страх не найти другую работу	1%	--	--	--

рост по сравнению с 2023 годом

падение по сравнению с 2023 годом

расхождение во взглядах профессионалов и работодателей

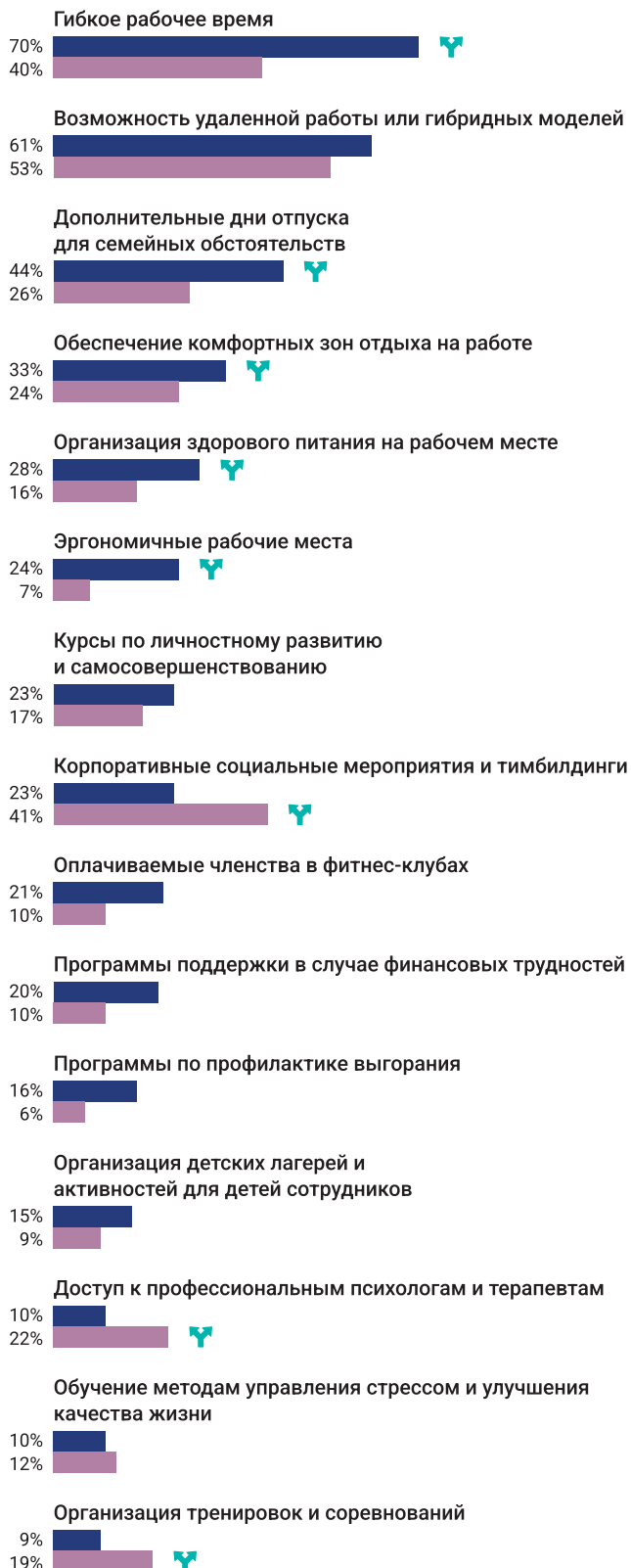
\* – Множественный выбор

## программа благополучия (well-being)

Взгляд на программу благополучия у профессионалов и работодателей сильно отличается. Например, сотрудникам важнее такие критерии как гибкий график, эргономичный офис, оплата питания.

Работодатели больше фокусируются на проведении корпоративных социальных мероприятий и тимбилдингов, а также организуют спортивные тренировки и предоставляют психологическую помощь.

### составляющие программы благополучия (well-being)\*



● важны профессионалам

\* – Множественный выбор

● предлагают работодатели

☝ расхождение во взглядах профессионалов и работодателей

## автоматизация и ИИ

Работодатели активно внедряют искусственный интеллект (ИИ) в свои процессы, а вот среди профессионалов адептов ИИ пока не так много. Между тем в компаниях требуются специалисты с опытом работы с нейросетями. Если проанализировать вакансии платформы hh.ru, то в Москве появилось около 3 тыс. предложений о работе для новых профессий, таких как специалист по работе с нейросетями, промпт-инженер, ML-разработчик и другие.

### использование ИИ в работе



## задачи, решаемые с помощью ИИ\*

● профессионалы \* – Множественный выбор  
● работодатели



## подработка

Для 63% работодателей важно, чтобы сотрудники уведомили их о наличии подработки. При этом фактически о наличии второй работы сообщают 38% профессионалов, при этом 33% делают это по собственной инициативе.

### работодатели: необходимость сотрудника уведомить о подработке



- Да
- Все равно
- Нет
- Затруднились ответить

### профессионалы: работодатель знает о подработке

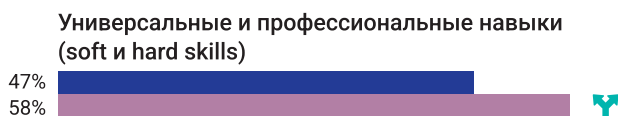


- Нет
- Затруднились ответить
- Да, уведомили по собственной инициативе
- Да, были обязаны

## обучение

В целом, приоритеты в развитии навыков у работодателей и профессионалов похожи. Однако компании больше стараются обучать и универсальным, и профессиональным навыкам, сотрудники больше концентрируются на «мягких» навыках.

### развитие навыков в 2024 году



- рост по сравнению с 2023 годом
- падение по сравнению с 2023 годом
- 👉 расхождение во взглядах профессионалов и работодателей

## ожидания по доходу

Ожидания профессионалов и планы работодателей по зарплатам в 2025 году в целом схожи. При этом в 2023 году больше сотрудников компаний ожидали повышения зарплаты, и меньше ждали сокращения. Работодатели тоже стали менее оптимистично смотреть на планы по инкременту зарплат.

доход в будущем году*	мнение профессионалов		планы работодателей	
	2024	2023	2024	2023
Вырастет	61%	15%	58%	15%
Останется на прежнем уровне	23%	25%	23%	32%
Сократится	4%	41%	1%	41%
Затруднились	12%	59%	18%	51%

- рост по сравнению с 2023 годом
- падение по сравнению с 2023 годом



**eet experts** —

рекрутинговая компания

исследование 2024/2025

# ситуация в отраслях и функциях



глава №5

# тренды рынка труда в функциональных направлениях





ситуация в отраслях и функциях

# административный отдел



## основные тренды и вызовы

### бизнес

Ситуация на российском рынке стабилизируется: по последнему прогнозу Минэкономразвития, по итогам 2024 года рост ВВП составит 3,9%. Многие компании адаптируются к новым реалиям, возвращают сотрудников в офис, становится больше проектов, нагрузка возрастает. Все это требует усиления административной поддержки. После оптимизации расходов и сокращения части административных отделов в прошлом году, в этом был запущен новый найм на те же ставки.

### кандидатский рынок

На рынке увеличивается количество вакансий в направлении, связанном с офисной поддержкой, переходов среди соискателей также становится больше.

Для работодателей зачастую главным критерием при подборе персонала является опыт и конкретные навыки. Среди них умение быстро сориентироваться в новых технологиях, заметить иностранные ПО и интегрировать их в работу, подобрать и протестировать отечественные аналоги.

Кандидаты в самом начале карьеры и кандидаты с большим опытом зачастую проигрывают в этих навыках, но это скорее вопрос конкретных умений, чем предубеждения по отношению к конкретным категориям.

При этом отмечается снижение приоритета политики diversity & inclusion (разнообразие и инклюзивность) за последнее время у работодателей.

Кроме того, адаптация персонала стала одной из ключевых метрик в найме на сегодняшний день. Этому блоку уделяют особое внимание. Для рекрутеров вводятся KPI по адаптации: опросы удовлетворенности онбордингом, разрабатываются новые программы.

Главная цель – не потерять людей на старте и обеспечить им успешный вход в задачи и достижение результатов, так как у бизнеса все меньше времени на «раскачку» и новые поиски.



**3,9 %**  
рост ВВП по итогам 2024 года согласно  
прогнозу Минэкономразвития

### текучесть и удержание кадров

В компаниях наблюдается достаточно высокая текучесть, много «быстрых переходов», когда сотрудники работают в компании меньше года. С одной стороны, кандидатам такая ситуация дает возможность найти работу, которая будет больше отвечать всем желаемым критериям.

С другой стороны, работодатели стремятся удерживать персонал, развивать сотрудников, в случае новых наймов проявляют больше гибкости и рассматривают кандидатов со смежных ролей или индустрий. Кроме того, компании стали менее консервативны: например, частая смена работы в резюме соискателя теперь не воспринимается категорически как «красный флаг».

### цифровизация и развитие ИИ

Сам рекрутмент ушел на «удаленку». Для интервью используются онлайн-платформы, на площадках по поиску резюме используются чат-боты. ИИ помогает составлять резюме и писать сопроводительные письма кандидатам, рекрутерам помогает сформулировать более подробно вопросы к соискателям, углубиться в специфику необычной вакансии. Иногда ИИ применяется в разработке тестового задания или для поиска людей.

Для административных позиций ИИ может быть помощником в выполнении некоторых функций, например, для поиска идей мероприятий, составления сценариев. Это помогает сэкономить некоторое время и бюджет, но глобальной интеграции ИИ в административные вопросы, особенно связанные с ролями персональных и бизнес-ассистентов, пока не ожидается.

## заработные платы и соцпакет

### зарплаты

В связи с изменениями на рынке индексирование зарплат в 2024 году в отдельных компаниях составило до 20%, оно затронуло основные категории штатных сотрудников. Однако в целом по рынку резких скачков не наблюдалось.

В среднем ожидания кандидатов соответствуют тому, что может предложить рынок. Чаще всего более высокие ожидания у кандидатов, работавших ранее в крупных международных компаниях.

### соцпакет

Как правило, в соцпакет входят ДМС, оплачиваемые отпуск и больничный, компенсация мобильной связи, корпоративный транспорт. Существенных изменений в 2024 году не наблюдалось.

## прогноз по зарплатам и соцпакету на 2025 год



Индексация в 2025 году будет зависеть от того, как компании закроют текущий год и с какими финансовыми показателями будут входить в следующий.

Однако вероятно повышение зарплат, а также гармонизация зарплатных вилок внутри штатных структур. Также возможно расширение пакета ДМС (включение стоматологии, ДМС для родственников).

## наиболее востребованные кандидаты



### ассистент отдела

необходимы в связи с ростом новых наймов в компаниях.



### бизнес ассистент

необходимы в связи с ростом компаний и расширением штата.



### персональный ассистент + family office

требуются в связи с усилением поддержки ключевых лиц и активов компаний.



### офис-менеджер с функцией ассистента

нужны в связи с расширением обязанностей с упором на бизнес-задачи.

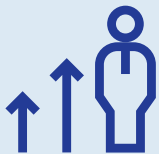


### координатор отдела

необходимы в связи с увеличением количества проводимых мероприятий.

## прогноз по найму на 2025 год

Ожидается дальнейшее развитие компаний, открытие новых направлений, в том числе зарубежных (Африка, Китай), увеличение количества проектов.



С учетом серьезной турбулентности в структурах компаний в предыдущие годы, нынешняя ситуация близка к стабильной. При этом рынок становится более конкурентным: кандидатов в административном блоке достаточно, они активно откликаются и готовы рассматривать вакансии. Вместе с тем растет и предложение: в частности, увеличивается количество запросов по организации личной поддержки первых лиц компании, больше внимания уделяется soft skills и совпадению в подходах к работе с руководителем.

### Екатерина Котова

руководитель направления «Управление персоналом, юриспруденция и офисная поддержка» get experts

✉ [ekaterina.kotova@getexperts.ru](mailto:ekaterina.kotova@getexperts.ru)

## обзор зарплат в Москве и МО

### должность: персональный ассистент

Тип компании	Размер компании	Индустрия компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
русская	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	100 000	170 000	230 000
		информационные технологии	100 000	170 000	230 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	100 000	170 000	230 000
		FMCG (товары народного потребления)	100 000	170 000	230 000
		строительство и инжиниринг	100 000	170 000	230 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	150 000	200 000	280 000
		информационные технологии	150 000	200 000	280 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	150 000	200 000	280 000
		FMCG (товары народного потребления)	150 000	200 000	280 000
		строительство и инжиниринг	150 000	200 000	280 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	180 000	300 000	500 000
		информационные технологии	180 000	300 000	500 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	180 000	300 000	500 000
		FMCG (товары народного потребления)	180 000	300 000	500 000
		строительство и инжиниринг	180 000	300 000	500 000
иностранная	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	120 000	150 000	200 000
		информационные технологии	100 000	170 000	230 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	100 000	170 000	230 000
		FMCG (товары народного потребления)	100 000	170 000	230 000
		строительство и инжиниринг	100 000	170 000	230 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	150 000	200 000	280 000
		информационные технологии	150 000	200 000	280 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	150 000	200 000	280 000
		FMCG (товары народного потребления)	150 000	200 000	280 000
		строительство и инжиниринг	150 000	200 000	280 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	180 000	300 000	500 000
		информационные технологии	180 000	300 000	500 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	180 000	300 000	500 000
		FMCG (товары народного потребления)	180 000	300 000	500 000
		строительство и инжиниринг	180 000	300 000	500 000



## обзор зарплат в Москве и МО

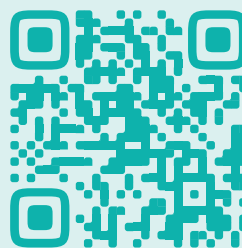
### должность: офис-менеджер / office manager

Тип компании	Размер компании	Индустрия компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
русская	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	100 000	135 000	170 000
		информационные технологии	100 000	135 000	170 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	100 000	135 000	170 000
		FMCG (товары народного потребления)	100 000	135 000	170 000
		строительство и инжиниринг	100 000	135 000	170 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	100 000	135 000	170 000
		информационные технологии	100 000	135 000	170 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	100 000	135 000	170 000
		FMCG (товары народного потребления)	100 000	135 000	170 000
		строительство и инжиниринг	100 000	135 000	170 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	100 000	135 000	170 000
		информационные технологии	100 000	135 000	170 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	100 000	135 000	170 000
		FMCG (товары народного потребления)	100 000	135 000	170 000
		строительство и инжиниринг	100 000	135 000	170 000
иностранная	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	100 000	135 000	170 000
		информационные технологии	100 000	135 000	170 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	100 000	135 000	170 000
		FMCG (товары народного потребления)	100 000	135 000	170 000
		строительство и инжиниринг	100 000	135 000	170 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	100 000	135 000	170 000
		информационные технологии	100 000	135 000	170 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	100 000	135 000	170 000
		FMCG (товары народного потребления)	100 000	135 000	170 000
		строительство и инжиниринг	100 000	135 000	170 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	100 000	135 000	170 000
		информационные технологии	100 000	135 000	170 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	100 000	135 000	170 000
		FMCG (товары народного потребления)	100 000	135 000	170 000
		строительство и инжиниринг	100 000	135 000	170 000

Хотите узнать о зарплатах других специалистов? Переходите в «Зарплатный трекер»



Отсканируйте, чтобы посмотреть видео-инструкцию «Как пользоваться «Зарплатным трекером»



eet experts

рекрутинговая компания

ситуация в отраслях и функциях

# бухгалтерия и финансы



## основные тренды и вызовы

### бизнес

За последние годы на российском рынке произошли глобальные изменения, которые непосредственно коснулись работы сотрудников компаний, связанных с бухгалтерией и финансами.

Среди них агрессивный рост отечественного бизнеса, вытеснение ушедших игроков, углубление локализации, разработка новых стратегий, смена портфеля продуктов и услуг, каналов продаж и логистических цепочек.

Для зарубежных компаний, оставшихся на рынке, были характерны разработка локальной стратегии, смена состава топ-менеджеров, переход с SAP на 1С.

Изменились и запросы кандидатов: им стали важны наличие гибкого графика, на старте сформулированного плана развития по карьерному треку, четкость и прозрачность KPI.

### кандидатский рынок

Ситуация с наймом в бухгалтерии и финансах сложная. Ощущается дефицит кадров, который обусловлен последствиями демографического кризиса 90-х, а также миграцией молодых людей из России в 2022-24 годах.

Кандидатов на начальные и middle роли перекупают компании с более привлекательными компенсационными пакетами и возможностью работы по гибкому графику. При этом линейных позиций в структуре любого бизнеса больше, чем руководящих, соответственно, усилилась борьба за кандидата.

Разрыв между окладом обычного сотрудника и руководителя становится заметно меньше. У многих кандидатов появляется по 2-3 оффера в течение нескольких недель, и они не готовы ждать, пока другие компании проведут все этапы собеседования и определятся. Они менее стратегически смотрят на свою карьеру, выбирают то, что приходит к ним быстрее и проще.

Кандидаты на уникальные и топовые роли подходят к поиску работы более серьезно: готовы работать с карьерными консультантами для определения верного трека, готовы проходить множество этапов и тестов, настраиваются на долгий поиск ради заветного оффера. На такие позиции требуются специалисты из профильных индустрий, с релевантными оборотами, с опытом работы с аналогичными командами и каналами продаж.

Работодатели, в свою очередь, готовы отсматривать большое количество соискателей, однако при наличии подходящего кандидата внутри сделают выбор в его пользу. На начальные роли компании охотно нанимают людей с минимальным опытом работы и профильным образованием. Также готовы смотреть студентов, прошедших стажировки и готовых работать полный день. Поиск сотрудников возрастной группы 50+ чаще характерен для топ-позиций или бухгалтерии в малом и среднем бизнесе.

### текучесть и удержание кадров

Ситуация с текучестью кадров зависит от уровня роли: на начальных и средних позициях она выше. После 2022 года большинство крупных компаний были заняты антикризисным управлением, нужно было срочно принимать решения, которые помогут сохранить бизнес, удержать долю на рынке, поэтому не было фокуса на удержание людей.

В связи с этим текучесть коснулась автомобильного рынка, FMCG, АПК, добывающего сектора. В меньшей степени — секторов логисти-

ки, услуг, фармацевтики, IT, телекома, девелопмента.

К 2024 году ситуация стабилизировалась, большая часть работодателей снова обратили внимание на внутренние процессы, но по-прежнему есть игроки, которые находятся в процессе агрессивного роста, — там текучесть кадров сохраняется. Такие компании перекупают специалистов, снижают требования при найме. При этом сотрудники таких работодателей быстро покидают, поскольку довольны переработками, нестабильностью, частыми изменениями в структуре.

В целом по рынку компании стараются адаптироваться к новым специлистам, поскольку обе стороны заинтересованы в том, чтобы сотрудничество было продолжительным и плодотворным. Используются формы обратной связи, инструменты менторинга, коучинга.

В крупных компаниях создаются департаменты, нацеленные на постоянное совершенствование адаптационного процесса, назначаются наставники (buddy), курирующие менеджеры. На базе онлайн-платформ создаются курсы, погружающие новых сотрудников в специфику работы и деятельности компании.

### цифровизация и развитие ИИ

В связи с уходом из России ряда ПО, многие компании переносят данные на российские аналоги. Также наблюдается тенденция тестирования новых подходов к поиску кандидатов из базы на основании правильно составленных запросов с помощью ИИ.

Кроме того, чаще к ИИ прибегают кандидаты начального уровня в части составления резюме, помощи в прохождении собеседований и кейсов от потенциальных работодателей. Также кандидаты этого же уровня стараются применять ИИ в решении текущих рабочих задач для оптимизации времени при составлении отчетов, подготовки презентационных материалов и сопроводительных писем по итогам проведенных аналитических проверок.

## заработные платы и соцпакет

### зарплаты

В 2024 году индексация составила 10%. При найме новых сотрудников зарплаты на любом грейде предполагали прирост около 20%. Заметнее всего доход рос у финансовых аналитиков — от 180 тысяч рублей до вычета налогов в 2023 году против 220 тысяч в 2024-м, а также у финансовых партнеров — 225 тысяч против 260 тысяч рублей.

На начальных позициях и грейдах среднего уровня ожидания у кандидатов, как правило, выше, чем предлагают работодатели — в среднем на 20%. На позициях уровня руководителя отдела или департамента ожидания выросли пропорционально предложению на 20-40% по сравнению с прошлым годом. На топовые роли ожидания либо в рамках бюджета, либо компания и кандидат находят консенсус по фиксированной части и другим бенефитам, иногда предлагают приветственный бонус.

### соцпакет

Все больше компаний увеличивают бонусную часть: до 2022 года в среднем годовой бонус для начальных и middle позиций составлял 10-12%, для руководящих и директорских — 15-30%. Сейчас большинство предлагают 12-25% и 25-60% соответственно. Также для топ-ролей вводят LTI — долгосрочную систему бонуса. Чаще стали встречаться: оплата питания, фитнеса, также есть гибкая система бенефитов, где сотрудник может выбрать программу лояльности.

## наиболее востребованные кандидаты



### финансовый аналитик

требуются специалисты, способные рассчитать разные сценарии в условиях неопределенности.



### бухгалтеры на разные участки

востребованы всегда для своевременного и правильного ведения учета.



### специалисты в налогах

помогают бизнесу минимизировать риски.



### финансовый бизнес-партнер и FP&A менеджер

всегда востребованы для поддержки бизнеса в любых решениях, изменениях и поддержки текущих задач.



### руководитель FP&A и контроллинга

с этих позиций часто перемещаются на позицию CFO после отъезда экспатов, это одна из ключевых позиций в финансовом блоке, связанная с поддержкой фактических финансовых данных всей компании и с прогнозом на будущие периоды.

## прогноз по зарплатам и соцпакету на 2025 год

Ожидается индексация зарплаты в тех компаниях, которые проводили ее и в 2024 году. Есть примеры, когда бизнес понимает, что отстает от рынка в размере заработных плат, поэтому работодатели пересматривают оклады.



## прогноз по найму на 2025 год

Спрос на специалистов будет оставаться таким же высоким.



Многие работодатели отмечают, что самый сложный период турбулентности позади: они усиливают планы на развитие, адаптацию под текущие запросы рынка, выводят новые продукты на рынок. Запросы на поиск в бухгалтерию и финансы возникает чаще всего по причине замены ушедшего сотрудника. Однако многие зарубежные компании, которые прошли путь локализации и меньше связаны со штаб-квартирой, теперь сами разрабатывают стратегию, сами распоряжаются бюджетом, поэтому у них возникают новые ставки на сложные специфические позиции. Работодатели больше обращают внимание на предприимчивость сотрудника, возможность работать с возражениями, решительность, так как ждут от него предложений и идей по развитию бизнеса на 2025 год

### Светлана Быкова

руководитель направления «Бухгалтерия и финансы» get experts

✉ [svetlana.bykova@getexperts.ru](mailto:svetlana.bykova@getexperts.ru)



## обзор зарплат в Москве и МО

### должность: финансовый аналитик / financial analyst

Тип компании	Размер компании	Индустрия компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
русская	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	160 000	260 000	300 000
		информационные технологии	150 000	250 000	310 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	140 000	220 000	270 000
		FMCG (товары народного потребления)	145 000	250 000	275 000
		строительство и инжиниринг	130 000	220 000	250 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	170 000	280 000	350 000
		информационные технологии	160 000	280 000	300 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	150 000	250 000	300 000
		FMCG (товары народного потребления)	155 000	230 000	300 000
		строительство и инжиниринг	145 000	210 000	300 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	170 000	300 000	350 000
		информационные технологии	150 000	280 000	320 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	150 000	250 000	320 000
		FMCG (товары народного потребления)	150 000	250 000	320 000
		строительство и инжиниринг	150 000	250 000	300 000
иностранная	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	140 000	250 000	300 000
		информационные технологии	150 000	270 000	300 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	140 000	240 000	280 000
		FMCG (товары народного потребления)	130 000	230 000	280 000
		строительство и инжиниринг	130 000	230 000	280 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	170 000	280 000	350 000
		информационные технологии	160 000	280 000	320 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	150 000	250 000	300 000
		FMCG (товары народного потребления)	155 000	250 000	320 000
		строительство и инжиниринг	140 000	240 000	300 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	170 000	300 000	350 000
		информационные технологии	150 000	250 000	320 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	150 000	250 000	310 000
		FMCG (товары народного потребления)	150 000	250 000	300 000
		строительство и инжиниринг	150 000	240 000	300 000



## обзор зарплат в Москве и МО

должность: финансовый бизнес-партнер / финансовый контролер / financial controller / finance partner / business controller / бизнес-контролер

Тип компании	Размер компании	Индустрия компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
русская	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	100 000	150 000	200 000
		информационные технологии	150 000	200 000	250 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	80 000	140 000	200 000
		FMCG (товары народного потребления)	120 000	170 000	220 000
		строительство и инжиниринг	80 000	140 000	200 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	170 000	210 000	250 000
		информационные технологии	200 000	250 000	300 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	100 000	150 000	200 000
		FMCG (товары народного потребления)	120 000	170 000	220 000
		строительство и инжиниринг	100 000	150 000	200 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	280 000	375 000	500 000
		информационные технологии	280 000	375 000	500 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	250 000	375 000	400 000
		FMCG (товары народного потребления)	250 000	300 000	400 000
		строительство и инжиниринг	250 000	300 000	400 000
иностранная	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	100 000	150 000	200 000
		информационные технологии	100 000	150 000	200 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	80 000	140 000	200 000
		FMCG (товары народного потребления)	100 000	150 000	200 000
		строительство и инжиниринг	80 000	140 000	200 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	200 000	250 000	300 000
		информационные технологии	200 000	250 000	300 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	100 000	175 000	250 000
		FMCG (товары народного потребления)	120 000	160 000	200 000
		строительство и инжиниринг	150 000	175 000	200 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	250 000	375 000	500 000
		информационные технологии	250 000	375 000	500 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	250 000	300 000	400 000
		FMCG (товары народного потребления)	250 000	350 000	500 000
		строительство и инжиниринг	250 000	300 000	400 000

Хотите узнать о зарплатах других специалистов? Переходите в «Зарплатный трекер»



Отсканируйте, чтобы посмотреть видео-инструкцию «Как пользоваться «Зарплатным трекером»



eet experts

рекрутинговая компания

ситуация в отраслях и функциях

# информационные технологии



## основные тренды и вызовы

### бизнес

Рынок ИТ продолжает расти как во всем мире, так и в России. По данным Mordor Intelligence, по итогам 2024 года его объем составит почти 39 млрд долларов, среднегодовой темп роста ожидается на уровне 8,5%.

При этом отечественный бизнес сталкивается с рядом вызовов: среди них переход на оборудование китайских вендоров, которые не рассчитаны на российские реалии и масштабы корпораций. Переход на новые хранилища данных и BI-системы (Business Intelligence), создание внутренних облачных платформ/сервисов в компании – раньше использовались внешние сервисы.

### кандидатский рынок

Продолжается проблема поиска и привлечения специалистов высокого уровня экспертизы (senior): их в целом меньше на рынке, кроме того, они имеют возможность диктовать свои условия текущему работодателю.

Если такие переговоры пройдут успешно, то такие соискатели не готовы переходить в новую компанию. С middle позициями также есть сложности: много кандидатов и много предложений для такого уровня специалистов, поэтому за них высокая конкуренция. Продолжается сложность поиска стартовых позиций для junior – они в меньшем приоритете по сравнению с текущими стажерами компании.

Стажировки – тренд, который набирает силу последние 2-3 года, но в 2024 стали приносить реальный эффект в виде молодых сотрудников, которые уже обучены под задачи компании и в среднем более лояльны к ней, чем люди с рынка. Во внутреннем HR регулярно измеряют конвертацию стажеров в штатных сотрудников на постоянном контракте.

Как правило, работодатели неохотно рассматривают возрастных соискателей и нормально относятся к поколению Z. В ИТ продуктовых компаниях, особенно в сфере разработки легко берут молодых соискателей (18-23 год), даже есть задача на привлечение именно такой категории.

Другие компании напротив осторожно реагируют на таких кандидатов, чаще всего это связано с тем, что удержать молодых и амбициозных специалистов практически невозможно.

### текучесть и удержание кадров

Текучесть кадров снизилась: компании стали чаще удерживать сотрудников не только на этапе появления внешнего оффера у сотрудника, но и проводят профилактическую работу в этом направлении. Как следствие, соискатели выходят на рынок только ради интереса, но фактически не готовы менять место.

Компании стали более осознанно вкладываться в соцпакеты и анализировать, всё ли актуально. Повышают вовлеченность за счет мероприятий в офисе. Также вкладываются в программы онбординга как онлайн, так и оффлайн. Есть запрос на зрелость процессов в компании, а наличие адаптации = зрелые HR-процессы.

## цифровизация и развитие ИИ

Роста прикладного использования не отмечалось, но вырос спрос на специалистов, которые занимаются ИИ. Чаще всего это промышленные, государственные проекты (компьютерное зрение, проекты по безопасности).

Электронный документооборот используют в 80% компаний, его ценность для бизнеса очевидна. Ярких инноваций в цифровизации для HR и рекрутмента не наблюдалось.

### прогноз по зарплатам и соцпакету на 2025 год

**Нет планов на большую индексацию зарплаты – на уровне 5-10%. Изменений в соцпакете также не прогнозируется.**



## заработные платы и соцпакет

### зарплаты

В 2024 году зарплату индексировали на 10-12% отдельным категориям сотрудников.

Наблюдается значительный рост предлагаемого дохода для специалистов 1С всех направлений: в 2023-м им предлагали от 200 тысяч рублей, а в 2024-м – от 240 тысяч. Также выросла зарплата специалистов в области информационной безопасности.

Специалисты в области ИБ, например, аналитик антифрод: 2023 рассматривали с потолком вилки составлял около 200 тысяч рублей до вычета налогов, в 2024 – до 300 тысяч. Растет именно максимально возможная зарплата, а не нижняя граница.

### соцпакет

Глобальных изменений не наблюдается, однако некоторые компании начали включать сервисы для работы с психологом. Обычно в соцпакет входят ДМС со стоматологией, фитнес, мобильная связь, компенсация обучения.

### прогноз по найму на 2025 год

**Спрос на специалистов будет оставаться таким же высоким.**



## наиболее востребованные кандидаты



### специалисты по базам и хранилищам данных

спрос на таких специалистов растет не первый год, по-прежнему востребованы аналитики данных, разработчики баз данных, администраторы баз данных, разработчики ETL, инженеры данных.

Причин несколько: все больше компаний стремятся анализировать данные и принимать взвешенные решения на их основе, а также оптимизировать бизнес-процессы.

В 2024 году у ряда компаний заканчиваются лицензии на зарубежные решения, и они переходят на аналоги. Причиной также является увеличение объема данных, генерируемых компаниями и пользователями за счет роста цифровых технологий, электронной коммерции и IoT, искусственного интеллекта и облачных сервисов.



### ML-инженер

востребованы специалисты по машинному обучению.



### специалисты по 1С

востребованы 1С разработчики, аналитики 1С, по причине того, что импортное ПО оказалось недоступным из-за санкций. Следовательно, увеличивается доля компаний, которые работают на 1С, в первую очередь, это госкомпании и крупные холдинги.



### Go-разработчик

востребованы специалисты, которые умеют работать с достаточно молодым языком программирования Go.



### Специалисты по ИБ

востребованы специалисты, которые помогут компании выстроить систему информационной безопасности, актуальная на сегодняшний день проблема.

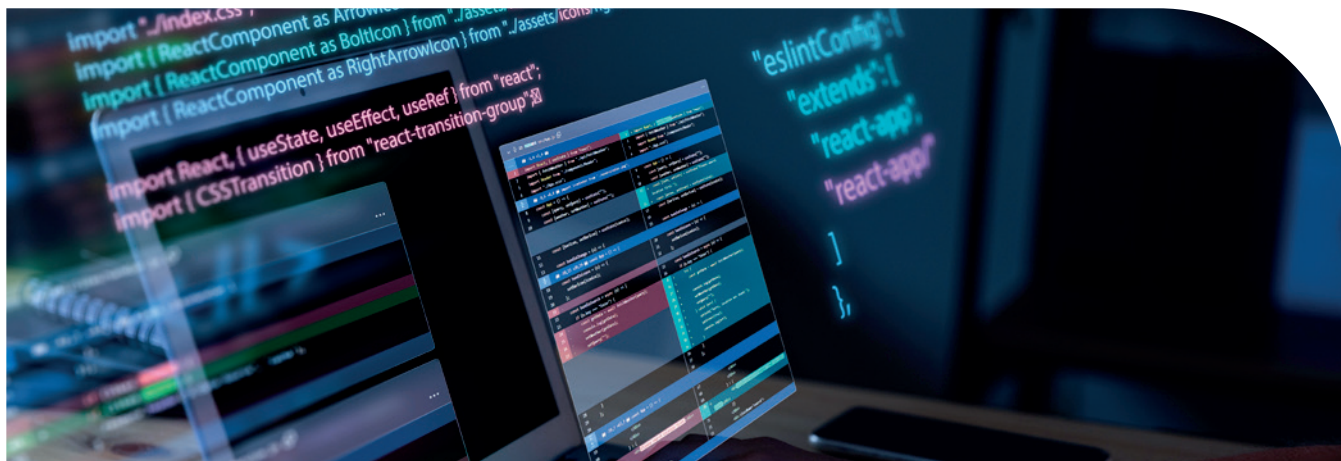


Несмотря на регулярный пересмотр вилок по зарплатам, 90% вакансий в отрасли все равно ниже ожиданий ценных кандидатов. Кроме того, работодатели устали от удаленки и чаще всего предлагают либо гибрид, либо полный офис. Кандидаты не спешат соглашаться на такие условия. Все это создает дополнительные сложности в поисках специалистов.

### Светлана Апеталина

руководитель направления «ИТ, телеком и финансовые институты» get experts

✉ [svetlana.apetalina@getexperts.ru](mailto:svetlana.apetalina@getexperts.ru)

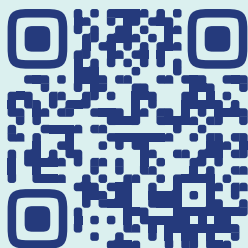


## прогноз по найму на 2025 год

## должность: GO разработчик / GO developer

Тип компании	Размер компании	Индустрия компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
русская	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	220 000	400 000	550 000
		информационные технологии	220 000	400 000	550 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	220 000	400 000	550 000
		FMCG (товары народного потребления)	220 000	400 000	550 000
		строительство и инжиниринг	220 000	400 000	550 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	220 000	400 000	550 000
		информационные технологии	220 000	400 000	550 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	220 000	400 000	550 000
		FMCG (товары народного потребления)	220 000	400 000	550 000
		строительство и инжиниринг	220 000	400 000	550 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	220 000	400 000	550 000
		информационные технологии	220 000	400 000	550 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	220 000	400 000	550 000
		FMCG (товары народного потребления)	220 000	400 000	550 000
		строительство и инжиниринг	220 000	400 000	550 000
иностранная	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	220 000	400 000	550 000
		информационные технологии	220 000	400 000	550 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	220 000	400 000	550 000
		FMCG (товары народного потребления)	220 000	400 000	550 000
		строительство и инжиниринг	220 000	400 000	550 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	220 000	400 000	550 000
		информационные технологии	220 000	400 000	550 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	220 000	400 000	550 000
		FMCG (товары народного потребления)	220 000	400 000	550 000
		строительство и инжиниринг	220 000	400 000	550 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	220 000	400 000	550 000
		информационные технологии	220 000	400 000	550 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	220 000	400 000	550 000
		FMCG (товары народного потребления)	220 000	400 000	550 000
		строительство и инжиниринг	220 000	400 000	550 000

Хотите узнать о зарплатах других специалистов? Переходите в «Зарплатный трекер»



## прогноз по найму на 2025 год

должность: инженер по информационной безопасности и защите данных /  
Information security and Data protection engineer

Тип компании	Размер компании	Индустрия компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
русская	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	220 000	400 000	550 000
		информационные технологии	220 000	400 000	550 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	220 000	400 000	550 000
		FMCG (товары народного потребления)	220 000	400 000	550 000
		строительство и инжиниринг	220 000	400 000	550 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	220 000	400 000	550 000
		информационные технологии	220 000	400 000	550 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	220 000	400 000	550 000
		FMCG (товары народного потребления)	220 000	400 000	550 000
		строительство и инжиниринг	220 000	400 000	550 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	220 000	400 000	550 000
		информационные технологии	220 000	400 000	550 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	220 000	400 000	550 000
		FMCG (товары народного потребления)	220 000	400 000	550 000
		строительство и инжиниринг	220 000	400 000	550 000
иностранная	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	220 000	400 000	550 000
		информационные технологии	220 000	400 000	550 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	220 000	400 000	550 000
		FMCG (товары народного потребления)	220 000	400 000	550 000
		строительство и инжиниринг	220 000	400 000	550 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	220 000	400 000	550 000
		информационные технологии	220 000	400 000	550 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	220 000	400 000	550 000
		FMCG (товары народного потребления)	220 000	400 000	550 000
		строительство и инжиниринг	220 000	400 000	550 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	220 000	400 000	550 000
		информационные технологии	220 000	400 000	550 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	220 000	400 000	550 000
		FMCG (товары народного потребления)	220 000	400 000	550 000
		строительство и инжиниринг	220 000	400 000	550 000



Отсканируйте, чтобы посмотреть  
видео-инструкцию «Как пользоваться  
«Зарплатным трекером»



ситуация в отраслях и функциях

# ЛОГИСТИКА и закупки





## основные тренды и вызовы

### бизнес

Рынок логистики в России к 2024 не стабилизировался и продолжает сталкиваться с серьезными вызовами. Среди основных сложностей нехватка складских помещений, увеличение транспортного плеча, проблемы с платежами за рубеж.

Также продолжается перестройка логистических цепочек и переориентация на Восток, переход на отечественные ИТ-решения для управления складом, транспортировкой, маршрутизацией и планированием. Российские транспортные компании после ухода крупных международных игроков получили более широкое развитие.

### кандидатский рынок

Наблюдаются сложности с наймом рабочего персонала (водители, складские работники и т.п.), связанные с экономическими, политическими факторами и изменениями в миграционной политике. Компании также сталкиваются с высокой конкуренцией за квалифицированные кадры. Международные конфликты и торговые барьеры усложняют управление цепочками поставок, требуют дополнительных компетенций и умений от профессионалов быстро и гибко реагировать на изменения.

Несмотря на резко изменившийся рынок, работодатели хотят готовых специалистов, которые уже ранее решали похожие задачи с тем же типом продукта, тем самым сильно сужается кандидатская воронка. При этом специалисты, рассматривая предложения, ориентируются и на интересные задачи, и на расширение зоны ответственности, а также на увеличение дохода при переходе.

Отношение к кандидатам поколения Z и кандидатам 60+ может существенно отличаться в зависимости от специфики компании, её культуры и текущих потребностей. В целом, рынок стал более открытым к найму молодых сотрудников, если видит в них потенциал и готовность быстро обучаться. Особенно на роли, связанные с проектными активностями, автоматизацией процессов.

С начала СВО и в целом входа в «демографическую яму» работодатели стали активнее рассматривать кандидатов 60+. Но, конечно, важным критерием при подборе таких сотрудников остаются требования к персональному профилю: наличие активной жизненной позиции, гибкости, следование трендам, готовность к интенсивной работе.

Кандидаты из других городов, если их опыт релевантен (индустрия, навыки, опыт), рассматриваются на вакансии наравне с другими кандидатами. Если они готовы самостоятельно обеспечить свой переезд и проживание при релокации (без дополнительных трат для работодателя). В некоторых случаях можно рассчитывать на релаксационный пакет.

### текучесть и удержание кадров

Большинство компаний стараются удерживать текущих сотрудников, поэтому тренд на контрофферы в этом году особенно ярко прослеживается. Работодатели предлагают своим сотрудникам как повышение заработной платы, так и расширение функционала или возможности подключиться к интересным проектам. И чаще всего сотрудники выбирают остаться, получая выше обозначенные бенефиты.

В среднем, текучесть кадров в логистике и закупках в России составляет от 10% до 25% в год, это выше, чем в большинстве других направлений. Этот показатель разный, как для различ-

ных грейдов (специалист, менеджер, руководитель, директор), так и для направлений (склад, транспорт, клиентский сервис, планирование, закупки). Текучесть выше в крупных городах таких, как Москва и Санкт-Петербург, из-за более высокой конкуренции за таланты и лучших возможностей для перехода на другие позиции.

Все это сильно отражается на найме: растут затраты на подбор персонала и его обучение, происходит потеря опыта и знаний, снижается моральный дух остающихся сотрудников, а также негативно сказывается на имидже компании.

### цифровизация и развитие ИИ

Развитие искусственного интеллекта (ИИ) оказывает значительное влияние на рынок труда в логистике, приводя к постепенному изменению структуры рабочих мест, требований к навыкам и эффективности рабочих процессов. Автоматизация и ИИ позволяют выполнять рутинные задачи быстрее и точнее. Это ведет к сокращению рабочих мест, связанных с ручным трудом. Например, внедрение роботизированных систем на складах уменьшает необходимость в большом количестве складских сотрудников, так как роботы могут выполнять задачи по перемещению и сортировке товаров.

ИИ позволяет более точно прогнозировать спрос, что помогает компаниям лучше управлять запасами и избегать избыточного или недостаточного хранения товаров. Алгоритмы ИИ используются для оптимизации маршрутов доставки, что помогает снизить затраты на топливо и время в пути, повышая общую эффективность логистических операций.

ИИ помогает улучшить обслуживание клиентов за счет использования чат-ботов и виртуальных помощников, которые могут быстро и эффективно отвечать на запросы и решать проблемы. Появляются новые роли, связанные с аналитикой данных, а также специалистов, поддерживающих ИИ системы для логистики и закупок.

## заработные платы и соцпакет

### зарплаты

Индексация заработных плат варьировалась в зависимости от региона и конкретной компании, в среднем составила 7-15%. Особенно выросли зарплаты для экспертов в области планирования, ВЭД/импорта, для руководителей по складской логистике, а также для менеджеров по холодным продажам в логистических компаниях.

Есть ряд компаний, в которых зарплаты остались на уровне 2023 года. В этом случае зарплатное предложение было ожидаемо ниже рынка, и релевантные кандидаты на него не соглашались. Разница в ожиданиях и предложениях в этом случае в среднем могла быть 10-20%.

Часто (но не всегда) компании готовы согласовывать индивидуальные условия и делать предложение интересному кандидату, ориентируясь на его ожидания, а не на свои изначальные условия. Предложение могло быть увеличено в среднем от 10 до 25% в некоторых случаях.

7-15 %

в среднем составила индексация  
заработных плат

## соцпакет

Работодатели все чаще стали внедрять пакеты гибких льгот (сотрудники могут сами выбирать, на что им тратить компенсацию), в ряде компаний предоставляется более гибкий график работы и расширенные программы обучения.

В логистических компаниях соцпакет чаще всего включает ДМС (или частичную компенсацию), иногда дополнительно страхование жизни и компенсацию питания.

В компаниях из других сфер у профессионалов в логистике и закупках в соцпакете может быть ДМС, дополнительно страхование жизни, компенсация питания, корпоративное обучение и скидки, компенсация или скидка на фитнес, корпоративная программа с выделением средств с возможностью применения по усмотрению сотрудника (обучение, продукция у партнеров, полное обследование организма, фитнес, путешествия).

## прогноз по зарплатам и соцпакету на 2025 год

В большинстве компаний планируется ежегодная индексация заработной платы: где-то равный процент на всех сотрудников, где-то – в зависимости от уровня инфляции и выполнения личных KPI. Соцпакет сохранится без существенных изменений.



## наиболее востребованные кандидаты

### В логистических компаниях



#### специалист/менеджер по продажам логистических услуг

всегда актуальный запрос, связанный с развитием бизнеса, особенно с привлечением новых клиентов.



#### линейный персонал (водители, кладовщики и т.п.)

нужны в связи с высокой текучестью и кандидатским рынком.



#### IT-специалисты

потребность обусловлена повышением уровня автоматизации бизнеса, в том числе созданием собственных IT-разработок.



#### аналитики рынка/ менеджеры по стратегии

крупные логистические компания уходят от монобизнеса, стараются развивать новые направления, запускать собственные IT команды, разрабатывать уникальные решения для рынка. том числе собственных IT разработок.

## сотрудники логистических отделов и отделов закупок в других компаниях



#### эксперты по планированию спроса

важная функция, всегда высокий спрос на протяжении многих лет.



#### специалисты/менеджеры ВЭД

необходимы для поиска и развития новых направлений для импорта оборудования.



#### проектные роли, связанные с внедрением систем или решений по оптимизации/автоматизации

нужны для совершенствования процессов и автоматизации во всей цепочке поставок.



#### руководители по складской логистике

нужны для замены текущих сотрудников, которые не справляются с возросшими сложностями (в том числе в работе с персоналом и снижению текучести), новые роли, связанные с запуском новых складов.



#### руководители/директоры по логистике/ управлению цепями поставок

нужны для замены текущих сотрудников, которые не справляются, либо замена сотрудников, которых переманили в другие компании.



#### директоры и руководители по закупкам

нужны для замены текущих сотрудников, роли под развитие/трансформацию или создание функции.

## прогноз по найму на 2025 год



Планы по найму сильно зависят от конкретной компании. В целом, спрос на специалистов останется как минимум на уровне 2024 года.





« Фокус в работе с персоналом в отрасли постепенно смещается с привлечения сотрудников на их удержание. Многие работодатели наряду с комфортными условиями работы и дружеской атмосферой, стараются предоставить сотрудникам возможности карьерного роста как вертикального, так и горизонтального, а также привлекать к проектным инициативам. Бизнес старается уделять внимание социальной ответственности в отношении работников, стремится повысить их мотивацию и вовлеченность, вводит новые образовательные программы, выстраивает долгосрочные взаимоотношения, основанные на честности и доверии.

### Ирина Романова

управляющий консультант направления «Логистика» get experts

✉ [irina.romanova@getexperts.ru](mailto:irina.romanova@getexperts.ru)

## обзор зарплат в Москве и МО

### должность: руководитель отдела импорта и таможенного оформления

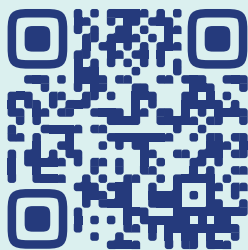
Тип компании	Размер компании	Индустрия компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
русская	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	150 000	200 000	250 000
		информационные технологии	150 000	200 000	250 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	150 000	200 000	250 000
		FMCG (товары народного потребления)	150 000	200 000	250 000
		строительство и инжиниринг	150 000	200 000	250 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	150 000	200 000	250 000
		информационные технологии	160 000	220 000	280 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	160 000	220 000	280 000
		FMCG (товары народного потребления)	160 000	220 000	280 000
		строительство и инжиниринг	160 000	220 000	280 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	200 000	250 000	350 000
		информационные технологии	200 000	250 000	350 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	200 000	250 000	350 000
		FMCG (товары народного потребления)	200 000	250 000	350 000
		строительство и инжиниринг	200 000	250 000	350 000
иностранная	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	150 000	200 000	350 000
		информационные технологии	150 000	200 000	350 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	150 000	200 000	350 000
		FMCG (товары народного потребления)	150 000	200 000	350 000
		строительство и инжиниринг	150 000	200 000	350 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	150 000	200 000	350 000
		информационные технологии	160 000	220 000	350 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	160 000	220 000	350 000
		FMCG (товары народного потребления)	160 000	220 000	350 000
		строительство и инжиниринг	160 000	220 000	350 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	200 000	250 000	350 000
		информационные технологии	200 000	250 000	350 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	200 000	250 000	350 000
		FMCG (товары народного потребления)	200 000	250 000	350 000
		строительство и инжиниринг	200 000	250 000	350 000

## обзор зарплат в Москве и МО

### должность: специалист по планированию спроса

Тип компании	Размер компании	Индустрия компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
русская	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	90 000	120 000	170 000
		информационные технологии	90 000	120 000	170 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	90 000	120 000	170 000
		FMCG (товары народного потребления)	90 000	120 000	170 000
		строительство и инжиниринг	90 000	120 000	170 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	100 000	130 000	180 000
		информационные технологии	100 000	130 000	180 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	100 000	130 000	180 000
		FMCG (товары народного потребления)	100 000	130 000	180 000
		строительство и инжиниринг	100 000	130 000	180 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	110 000	150 000	220 000
		информационные технологии	110 000	150 000	220 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	110 000	150 000	220 000
		FMCG (товары народного потребления)	110 000	150 000	220 000
		строительство и инжиниринг	110 000	150 000	220 000
иностранная	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	100 000	140 000	180 000
		информационные технологии	100 000	140 000	180 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	100 000	140 000	180 000
		FMCG (товары народного потребления)	100 000	140 000	180 000
		строительство и инжиниринг	100 000	140 000	180 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	120 000	170 000	210 000
		информационные технологии	120 000	170 000	210 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	120 000	170 000	210 000
		FMCG (товары народного потребления)	120 000	170 000	210 000
		строительство и инжиниринг	120 000	170 000	210 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	150 000	400 000	250 000
		информационные технологии	150 000	400 000	250 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	150 000	400 000	250 000
		FMCG (товары народного потребления)	150 000	400 000	250 000
		строительство и инжиниринг	150 000	400 000	250 000

Хотите узнать о зарплатах других специалистов? Переходите в «Зарплатный трекер»



Отсканируйте, чтобы посмотреть видео-инструкцию «Как пользоваться «Зарплатным трекером»



eet experts

рекрутинговая компания

ситуация в отраслях и функциях

# маркетинг, коммуникации и диджитал



## основные тренды и вызовы

### бизнес

Ситуация на рынке неоднозначная. С одной стороны, в страну активно заходят новые иностранные компании, запускаются отечественные проекты в различных областях, которые требуют грамотного продвижения, позиционирования, диджитал-сопровождения.

С другой стороны, часть компаний работают в «режиме тишины», максимально сократив бюджеты на PR, чтобы не попасть в санкционный список.

### кандидатский рынок

Компании разморозили найм в маркетинге, начали активно набирать сотрудников, а также выводить специалистов с удаленки на гибридный график или полный офис, что создает сложную ситуацию.

Кандидаты привыкли к удаленной работе, кто-то релоцировался. Если раньше специалисты шли на бренд и возможность роста, то сейчас уровень комфорта в приоритете.

Некоторые соискатели даже готовы к более низкому вознаграждению, если это гарантирует возможность работать удаленно. В целом, профессионалы дают себе время на поиск предложения, которое будет их полностью устраивать, и даже готовы какое-то время быть без работы.

К возрасту соискателей, в частности, к представителям поколения Z отношение зависит от отрасли. Так, например, FMCG и фармацевтические компании активно диджитализируются, привлекают молодых IT-специалистов.

При этом самим кандидатам эти работодатели не кажутся привлекательными: молодым специалистам «тесно» в урегулированных выстроенных бизнесах. Нанимающим менеджерам в свою очередь такие соискатели могут казаться недостаточно зрелыми, опытными.

Если говорить об IT-отрасли и маркетплейсах, то на такие позиции, наоборот, активно набирают молодежь и редко привлекают возрастных кандидатов. Банковский сектор не боится работать даже с сегментом 14–22 года в формате стажировок и потенциального привлечения к работе.

### текучесть и удержание кадров

Ситуация достаточно стабильная, заметная текучесть не наблюдается. Есть компании, у которых проходили структурные изменения, слияния.



## цифровизация и развитие ИИ

Компании активно переходят на систему ЭДО, все процессы проводятся во внутренних базах данных (позапное ведение кандидатов и т.д.). Некоторые компании разрабатывают внутренние мессенджеры для общения и программы видеоконференций.

### прогноз по зарплатам и соцпакету на 2025 год

**Ожидается индексация зарплаты в 2025 году, вероятнее всего на уровне текущего года – 10–15%. Изменения в соцпакете сильно зависят от отраслевой принадлежности компании.**



## заработные платы и соцпакет

### зарплаты

В 2024 году зарплату индексировали примерно на 10–15%, в зависимости от результатов годовой оценки. Значительно вырос доход Digital-специалистов: сейчас им могут предлагать от 230 до 350 тысяч рублей до вычета налогов, ранее вилка начиналась со 160–170 тысяч.

### соцпакет

Соцпакет как правило включает ДМС, мобильную связь, оплату питания, частичную компенсацию обучения, фитнеса. Могут быть также включены бесплатные курсы английского, массаж, психолог, бесплатная еда в офисе (завтрак, обед, ужин). Части специалистов предоставляют автомобиль или компенсацию за использование собственного. Скидки на продукцию компании или лимитная сумма на покупку продуктов компании.

## наиболее востребованные кандидаты



### digital manager

с начала года многие компании разморозили ставки для специалистов, отвечающих за разработку и реализацию цифровой стратегии компании.



### MarCom менеджер

играют огромную роль в привлечении и удержании клиентов, установлении позитивного имиджа и увеличении узнаваемости бренда на рынке.

Эффективные маркетинговые коммуникации могут помочь в решении различных задач на всех стадиях развития бизнеса, от выхода на рынок до масштабирования продаж и поиска инвесторов.



### арт-директор

в текущих рыночных условиях основная задача - сформулировать и визуально упаковать продукт/идею так, чтобы она была правильно воспринята целевой аудиторией, ряд компаний переживают период трансформации/ребрендинга продукта либо уходят из офлайна в онлайн, в таком случае они начинают формировать креативную команду инхаус, усиляться в части продуктового дизайна.



### CRM менеджер

чаще всего, требуются сотрудники не на новые ставки, а на замену: не все перестраиваются от базовых CRM коммуникаций к персонализации, сегментации аудитории, внедрению новых инструментов.



### PR-менеджер

востребованы специалисты для взаимодействия с ведущими СМИ, PR for GR.

## прогноз по найму на 2025 год

Компании продолжают найм персонала по мере производственных нужд, глобальных изменений не ожидается.



В последние годы работа PR-специалистов, маркетологов сильно зависит от текущей конъюнктуры. «Правила игры» постоянно меняются: например, сокращается список доступных инструментов для продвижения, вводятся новые правила маркировки рекламы. Коммуникационная стратегия и бюджет на продвижение, согласованные в начале года, могут быть неактуальны уже через день или месяц. При этом компании ценят сотрудников, которые активно вовлекаются в бизнес, знают «боли» компании, сами предлагают новые идеи, умеют быстро ориентироваться в кризисных ситуациях.

### Наталия Королева

руководитель направления «Продажи и маркетинг»  
get experts

✉ [natalia.koroleva@getexperts.ru](mailto:natalia.koroleva@getexperts.ru)



## обзор зарплат в Москве и МО

### должность: MarCom manager

Тип компании	Размер компании	Индустрия компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
русская	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	170 000	220 000	280 000
		информационные технологии	170 000	220 000	280 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	170 000	220 000	280 000
		FMCG (товары народного потребления)	170 000	220 000	280 000
		строительство и инжиниринг	250 000	300 000	350 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	180 000	250 000	350 000
		информационные технологии	180 000	250 000	350 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	170 000	220 000	280 000
		FMCG (товары народного потребления)	180 000	250 000	350 000
		строительство и инжиниринг	250 000	300 000	350 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	180 000	250 000	350 000
		информационные технологии	180 000	250 000	350 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	180 000	220 000	280 000
		FMCG (товары народного потребления)	180 000	250 000	350 000
		строительство и инжиниринг	300 000	350 000	400 000
иностранная	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	170 000	220 000	280 000
		информационные технологии	170 000	220 000	280 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	170 000	220 000	280 000
		FMCG (товары народного потребления)	170 000	220 000	280 000
		строительство и инжиниринг	250 000	300 000	350 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	180 000	250 000	350 000
		информационные технологии	180 000	250 000	350 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	170 000	220 000	280 000
		FMCG (товары народного потребления)	180 000	250 000	350 000
		строительство и инжиниринг	250 000	300 000	350 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	180 000	250 000	350 000
		информационные технологии	180 000	250 000	350 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	170 000	220 000	280 000
		FMCG (товары народного потребления)	180 000	250 000	350 000
		строительство и инжиниринг	300 000	350 000	400 000

Хотите узнать о зарплатах других специалистов? Переходите в «Зарплатный трекер»





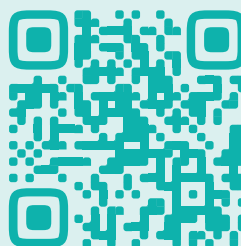
## обзор зарплат в Москве и МО

должность: CRM менеджер / direct маркетолог / менеджер программ лояльности / менеджер по прямым коммуникациям / CRM manager

Тип компании	Размер компании	Индустрия компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
русская	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	140 000	220 000	270 000
		информационные технологии	140 000	220 000	270 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	140 000	220 000	270 000
		FMCG (товары народного потребления)	140 000	220 000	270 000
		строительство и инжиниринг	140 000	220 000	270 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	140 000	220 000	270 000
		информационные технологии	140 000	220 000	270 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	140 000	220 000	270 000
		FMCG (товары народного потребления)	140 000	220 000	270 000
		строительство и инжиниринг	140 000	220 000	270 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	140 000	220 000	270 000
		информационные технологии	140 000	220 000	270 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	140 000	220 000	270 000
		FMCG (товары народного потребления)	140 000	220 000	270 000
		строительство и инжиниринг	140 000	220 000	270 000
иностранная	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	140 000	220 000	270 000
		информационные технологии	140 000	220 000	270 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	140 000	220 000	270 000
		FMCG (товары народного потребления)	140 000	220 000	270 000
		строительство и инжиниринг	140 000	220 000	270 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	140 000	220 000	270 000
		информационные технологии	140 000	220 000	270 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	140 000	220 000	270 000
		FMCG (товары народного потребления)	140 000	220 000	270 000
		строительство и инжиниринг	140 000	220 000	270 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	140 000	220 000	270 000
		информационные технологии	140 000	220 000	270 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	140 000	220 000	270 000
		FMCG (товары народного потребления)	140 000	220 000	270 000
		строительство и инжиниринг	140 000	220 000	270 000



Отсканируйте, чтобы посмотреть видео-инструкцию «Как пользоваться «Зарплатным трекером»



eet experts

рекрутинговая компания

ситуация в отраслях и функциях

# НИОКР (R&D)



## основные тренды и вызовы

### бизнес

Локализация производств в России продолжается. Увеличиваются инвестиции в развитие отечественных разработок: от медицины и фармацевтики до искусственного интеллекта. Предприятия наращивают производства и количество продуктов в портфеле.

### кандидатский рынок

Область R&D — одна из наиболее пострадавших в результате оттока специалистов за границу. В дополнение к этому развитие отечественных компаний усиливает спрос на кадры. Наиболее заметна нехватка специалистов в индустрии товаров повседневного спроса (FMCG).

Для закрытия позиций работодатели фокусируются на развитии внутренних сотрудников и их переводе из смежных отделов. Например, производственные технологи переходят в R&D.

Также часть потока кандидатов закрывается благодаря сотрудничеству с профильными вузами. За будущими выпускниками стоит очередь из работодателей.

### текучесть и удержание кадров

В области наблюдается минимальная текучесть персонала.

### цифровизация и развитие ИИ

Отрасль давно применяет инструменты автоматизации и цифровизации. Опыт у кандидатов в работе с этими направлениями делает их наиболее привлекательными специалистами.

## заработные платы и соцпакет

### зарплаты

В 2024 году зарплаты в среднем были проиндексированы на 10-15% для всех сотрудников.

### соцпакет

В 2024 году основные компоненты соцпакета включают: ДМС, страховку от несчастного случая, оплату мобильной связи, компенсацию питания, спорта, корпоративные скидки, релокационные пакеты при переезде. Предусмотрен годовой бонус в размере около 15% от дохода, а также ежегодный пересмотр заработной платы.

### прогноз по зарплатам и соцпакету на 2025 год

**Преполагаемый размер инкриза – до 15%. Предпосылок к изменению наполнения социального пакета – нет.**

## наиболее востребованные кандидаты



### инженер R&D по разработке продуктов

такие специалисты необходимы компаниям, чтобы разрабатывать новые продукты и улучшать существующие, используя передовые технологии и инновационные подходы.



### специалист R&D по разработке упаковки

на фоне развития новой продукции работодателям необходимо выделяться на полке. Кроме того, упаковка должна соответствовать всем требованиям по качеству продукции, в том числе экологическим.

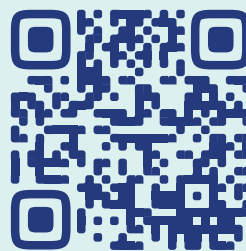


### менеджер проекта (R&D Project manager)

требуются специалисты для запуска и вывода продукта на рынок.



**Хотите узнать о зарплатах других специалистов? Переходите в «Зарплатный трекер»**





В 2025 году компании будут вести найм персонала в связи с двумя основными причинами: естественной текучестью кадров, а также при расширении отделов. Кандидаты, которые хотят стоять на передовой производства в России, смело могут рассматривать область R&D для своего профессионального развития.

**Ольга Жаркова**

консультант направления «Промышленное производство» get experts

✉ [olga.zharkova@getexperts.ru](mailto:olga.zharkova@getexperts.ru)

**обзор зарплат в Москве и МО**

Должность	Тип компании	Размер компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
специалист НИОКР/ R&D specialist	российская		100 000	150 000	200 000
			100 000	150 000	200 000
			150 000	220 000	280 000
	иностранная		100 000	150 000	200 000
			100 000	150 000	200 000
			190 000	250 000	280 000
менеджер НИОКР / R&D meneger	российская		100 000	150 000	250 000
			100 000	150 000	250 000
			220 000	300 000	400 000
	иностранная		100 000	150 000	250 000
			100 000	150 000	250 000
			250 000	320 000	400 000



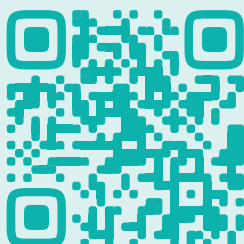
малый размер компании (<100 человек в России)



средний размер компании (100-500 человек в России)



крупный размер компании (500 > человек в России)



Отсканируйте, чтобы посмотреть видео-инструкцию «Как пользоваться «Зарплатным трекером»

eet experts

рекрутинговая компания

ситуация в отраслях и функциях

# ПРОИЗВОДСТВО



## основные тренды и вызовы

### бизнес

Компании продолжают локализовывать производства в России, увеличивают объемы производств, расширяют партнерства.

### кандидатский рынок

Ситуация с привлечением персонала – сложная. Работодатели готовы брать кандидатов без опыта на рабочие специальности и обучать их на месте.

На инженерные позиции – привлекают студентов, сотрудничают с вузами, а некоторые узкопрофильные компании начинают подготовку кадров уже со школы. Кандидатов ищут по всей стране: обеспечивают их релокационными пакетами, подъемными средствами для адаптации на месте.

Помимо этого, работодатели привлекают сотрудников к рекрутменту: вводят программы рекомендаций (обеспечивают высокий процент закрытия вакансий), программы возвращения бывших сотрудников.

Переманить кандидата трудно: финансовые условия на рынке практически идентичны. Поэтому заинтересованные работодатели вынуждены расширять зарплатные вилки, либо искать другое компромиссное решение. Например, причиной для перехода может стать меньшая удаленность производства от дома.

### текучесть и удержание кадров

Текучесть кадров в секторе составляет около 10%, но меняется в зависимости от индустрии (фармацевтика, химия, оборудование и т.д.) и типа компании (российская, европейская и т.д.).

Кадры стараются не только привлечь, но и удержать. Для новичков организуют процесс пребординга: работают над адаптацией сотрудника еще до его входа в компанию. Для удержания опытных сотрудников – развивают систему наставничества, организуют школы по подготовке наставников.

Для повышения квалификации кандидатов и сотрудников работодатели организуют корпоративные университеты, реализуют различные программы для обучения и развития, как профессиональных навыков (hard skills), так и универсальных навыков (soft skills).

~10%

составляет текучесть кадров в секторе

### цифровизация и развитие ИИ

Компании активно переходят на систему ЭДО, все процессы проводятся во внутренних базах данных (поэтапное ведение кандидатов и т.д.). Некоторые компании разрабатывают внутренние мессенджеры для общения и программы видеоконференций.

## заработные платы и соцпакет

### зарплаты

Большинство работодателей индексировали зарплаты всем сотрудникам на 10%, но были и те компании, в которых инкриз доходил до 15-20%. Индексацию могут проводить дважды в год.

### соцпакет

Включают: ДМС, страхование жизни, оплату или компенсацию питания, корпоративный транспорт, компенсацию спорта (или свой спортзал), мобильную связь.

## наиболее востребованные кандидаты

### R&D-технологи (по продукту и упаковке)

такие специалисты необходимы компаниям, чтобы разрабатывать новые продукты и упаковочные решения, и улучшать существующие, используя передовые технологии и инновационные подходы.

### технологи на производстве

занимаются внедрением и выстраиванием производственных процессов на предприятии, следят за качеством продукции, подбирают сырье, технологии и оборудование при запуске новых продуктов.

### инженеры автоматизированных систем управления технологическими процессами (АСУ ТП)

в связи с ростом автоматизации в промышленности очень востребованы такие специалисты, т.к. занимаются автоматизацией контроля и управления различными процессами производства

### инженеры по оборудованию, техническому обслуживанию и ремонту (ТОиР)

это специалисты, отвечающие за исправность и эффективность работы технических систем и машин, выполняющие диагностику, регулярное обслуживание и ремонт неисправностей.



## прогноз по зарплатам и соцпакету на 2025 год

В 2025 году компании планируют индексацию зарплат на 10-15%. Процент может зависеть как от категории сотрудника, так и от результативности деятельности.



## прогноз по найму на 2025 год

В 2025 году работодатели будут продолжать вести как плановый найм в связи с текучестью, так и планомерное расширение. Будут тестировать новые гипотезы и каналы привлечения, разрабатывать новые программы



« В 2025 году компании промышленного сектора планируют наращивать объемы своих производств, расширять и усиливать партнерства, усиливать присутствие. Все это безусловно скажется на востребованности кандидатов в секторе и росте числа вакансий. Уже сейчас мы видим острую нехватку специалистов ряда специальностей.

### Ольга Жаркова

консультант направления «Промышленное производство» get experts

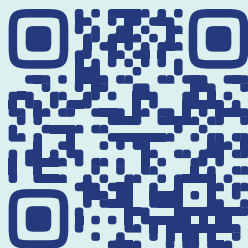
✉ [olga.zharkova@getexperts.ru](mailto:olga.zharkova@getexperts.ru)

## обзор зарплат в Москве и МО

### должность: главный механик / chief mechanic

Тип компании	Размер компании	Индустрия компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
русская	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	80 000	220 000	280 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	80 000	220 000	280 000
		FMCG (товары народного потребления)	80 000	220 000	280 000
		строительство и инжиниринг	100 000	300 000	350 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	80 000	250 000	350 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	80 000	220 000	280 000
		FMCG (товары народного потребления)	80 000	250 000	350 000
		строительство и инжиниринг	100 000	300 000	350 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	80 000	250 000	350 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	80 000	220 000	280 000
		FMCG (товары народного потребления)	80 000	250 000	350 000
		строительство и инжиниринг	100 000	350 000	400 000
иностранная	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	120 000	220 000	280 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	120 000	220 000	280 000
		FMCG (товары народного потребления)	120 000	220 000	280 000
		строительство и инжиниринг	120 000	300 000	350 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	120 000	250 000	350 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	120 000	220 000	280 000
		FMCG (товары народного потребления)	120 000	250 000	350 000
		строительство и инжиниринг	120 000	300 000	350 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	120 000	250 000	350 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	120 000	220 000	280 000
		FMCG (товары народного потребления)	120 000	250 000	350 000
		строительство и инжиниринг	120 000	350 000	400 000

Хотите узнать о зарплатах других специалистов? Переходите в «Зарплатный трекер»



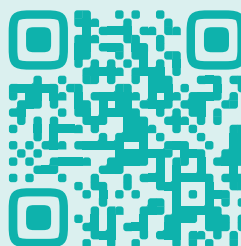


## обзор зарплат в Москве и МО

должность: руководитель отдела автоматизации / head of automation

Тип компании	Размер компании	Индустрия компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
русская	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	100 000	250 000	320 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	100 000	250 000	320 000
		FMCG (товары народного потребления)	120 000	150 000	180 000
		строительство и инжиниринг	100 000	250 000	320 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	100 000	250 000	320 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	100 000	250 000	320 000
		FMCG (товары народного потребления)	140 000	180 000	200 000
		строительство и инжиниринг	100 000	250 000	320 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	100 000	250 000	320 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	100 000	250 000	320 000
		FMCG (товары народного потребления)	160 000	180 000	260 000
		строительство и инжиниринг	100 000	250 000	320 000
иностранная	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	180 000	250 000	320 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	180 000	250 000	320 000
		FMCG (товары народного потребления)	120 000	150 000	180 000
		строительство и инжиниринг	180 000	250 000	320 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	180 000	250 000	320 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	180 000	250 000	320 000
		FMCG (товары народного потребления)	140 000	180 000	200 000
		строительство и инжиниринг	180 000	250 000	320 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	180 000	250 000	320 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	180 000	250 000	320 000
		FMCG (товары народного потребления)	160 000	180 000	260 000
		строительство и инжиниринг	180 000	250 000	320 000

Отсканируйте, чтобы посмотреть видео-инструкцию «Как пользоваться «Зарплатным трекером»



ситуация в отраслях и функциях

# управление персоналом



## основные тренды и вызовы

### бизнес

Кадровый голод - одна из главных проблем российского бизнеса на сегодняшний день. Всем требуются все: от линейного персонала до грамотных управленцев. Это сильно усложняет работу HR-отделов: за хорошими специалистами идет настоящая охота.

Кроме того, в большинстве отраслей наблюдается рост текучести. Работники более активно и легко поддаются переходу с одного места на другое в поисках лучших условий труда, повышения уровня заработной платы. В частности, это наблюдается в производственных компаниях и рознице. На найм персонала это влияет напрямую: увеличивается потребность в закрытии позиции, в пересмотре профилей должностей, в работе с адаптацией сотрудников. Это, в свою очередь, создает дополнительную нагрузку на HR-структуры.

### кандидатский рынок

Значение HR-подразделения в компаниях растет, они погружаются не только в операционные, но и важные стратегические задачи. Появляется больше задач внутри команды, направленных на повышение эффективности каждого процесса, выстраивание HR-бренда. В связи с этим сильно вырос спрос на специалистов блока внутренних коммуникаций.

### текучесть и удержание кадров

Компании более активно используют подходы, направленные на долгосрочное развитие и удержание сотрудников, развивают корпоративную культуру и HR-бренд. В целом, высокий уровень текучести персонала может снижать стабильность и эффективность команд, увеличивать затраты на найм и обучение новых сотрудников. Для того, чтобы выбрать максимально верную стратегию, компании проводят опросы вовлеченности, анализируют полученные данные и разрабатывают новые решения.

Чаще всего, сложности возникают еще на старте – от создания правильного профиля кандидата, онбординга, до выравнивания уровня знаний руководителей при работе со своими сотрудниками. Компании пересматривают систему онбординга, наставничества, менторства, делают более регулярными встречи с новыми сотрудниками, ставят более прозрачные цели на период испытательного срока. Прописывают возможности развития, делают более понятными карьерные треки для сотрудников.

### цифровизация и развитие ИИ

Процесс рекрутмента постоянно претерпевает значительные изменения из-за цифровизации и автоматизации процессов. Кандидаты начинают использовать ИИ для составления резюме, подготовки к интервью или даже оценки своих навы-

ков. Некоторые онлайн-сервисы предлагают ИИ-инструменты, которые помогают адаптировать резюме под конкретные вакансии или же писать сопроводительные письма к конкретной позиции.

Поиск кандидатов также ведется через онлайн-платформы: соцсети, мессенджеры, специализированные платформы для найма. Внедряются чаты и боты, которые даже могут самостоятельно проводить первичные интервью, что позволяет освободить время рекрутеров для более глубокого анализа и общения с наиболее перспективными кандидатами.

Активно используется формат онлайн-интервью с кандидатами. Это значительно упрощает и ускоряет процесс отбора.

## заработные платы и соцпакет

### зарплаты

Уровень заработных плат в HR за последний год значительно не изменился. В некоторых компаниях отмечался рост в рамках запланированной индексации, от 5 до 20%.

Существенное повышение уровня дохода отмечалось в таких блоках, как организационное развитие и C&B, HR-аналитика – 15-25%. Несмотря на возросший спрос на специалистов, по ряду позиций зарплатные ожидания кандидатов сильно не совпадали с возможностями компании. Так, например, речь о внутренних коммуникациях, развитии HR-бренда и C&B.

### соцпакет

Соцпакет обычно включает ДМС (часто распространяется на ребенка), ИС, мобильную связь, предоставление техники для работы (ноутбук), корпоративное обучение, участие в программе привилегий, партнерские программы, гибридный формат работы. Значительных изменений в 2024 году не наблюдалось.

## наиболее востребованные кандидаты



### специалисты блока внутренних коммуникаций и HR бренда

внутренние коммуникации напрямую влияют на корпоративную культуру, на вовлеченность сотрудников и их продуктивность.



### T&D менеджер

быстрое развитие технологий и изменений в бизнес-среде, ориентация на развитие и продвижение внутренних сотрудников, обучение их новым скиллам.



### C&B менеджер

для усиления и повышения уровня лояльности сотрудников, путем создания интересных систем премирования и современных компенсационных пакетов.



### прогноз по зарплатам и соцпакету на 2025 год

Индексация зарплаты ожидается на уровне 2024 года – от 5 до 20% – в компаниях, которые проводят ее регулярно. Значительных изменений в соцпакете не прогнозируется.

## обзор зарплат в Москве и МО

### должность: HR бизнес-партнер / HRBP / HR business partner

Тип компании	Размер компании	Индустрия компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
русская	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	200 000	300 000	350 000
		информационные технологии	200 000	220 000	250 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	150 000	180 000	200 000
		FMCG (товары народного потребления)	230 000	300 000	340 000
		строительство и инжиниринг	250 000	300 000	350 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	300 000	400 000	500 000
		информационные технологии	230 000	250 000	300 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	250 000	300 000	380 000
		FMCG (товары народного потребления)	250 000	370 000	400 000
		строительство и инжиниринг	230 000	270 000	300 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	300 000	450 000	550 000
		информационные технологии	300 000	350 000	400 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	230 000	270 000	300 000
		FMCG (товары народного потребления)	200 000	350 000	500 000
		строительство и инжиниринг	230 000	270 000	300 000
иностранная	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	300 000	350 000	400 000
		информационные технологии	200 000	220 000	250 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	150 000	180 000	200 000
		FMCG (товары народного потребления)	250 000	320 000	350 000
		строительство и инжиниринг	250 000	300 000	350 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	220 000	260 000	300 000
		информационные технологии	250 000	280 000	300 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	250 000	300 000	380 000
		FMCG (товары народного потребления)	300 000	400 000	500 000
		строительство и инжиниринг	250 000	300 000	350 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	320 000	350 000	380 000
		информационные технологии	300 000	350 000	400 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	230 000	270 000	300 000
		FMCG (товары народного потребления)	300 000	450 000	600 000
		строительство и инжиниринг	300 000	400 000	450 000

### прогноз по найму на 2025 год

Продолжит расти спрос на специалистов в области организационного развития, развития HR-бренда компании, внутрикома, С&В. Продолжится тенденция на создание более разнообразных команд, выстраивание более гибкого подхода к найму.



## обзор зарплат в Москве и МО

### должность: специалист по подбору / рекрутер

Тип компании	Размер компании	Индустрия компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
русская	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	120 000	140 000	160 000
		информационные технологии	120 000	140 000	160 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	120 000	140 000	160 000
		FMCG (товары народного потребления)	120 000	140 000	160 000
		строительство и инжиниринг	120 000	140 000	160 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	120 000	140 000	160 000
		информационные технологии	120 000	140 000	160 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	120 000	140 000	160 000
		FMCG (товары народного потребления)	140 000	160 000	180 000
		строительство и инжиниринг	120 000	140 000	160 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	140 000	180 000	200 000
		информационные технологии	140 000	180 000	200 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	140 000	180 000	200 000
		FMCG (товары народного потребления)	140 000	180 000	200 000
		строительство и инжиниринг	140 000	180 000	200 000
иностранная	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	120 000	140 000	160 000
		информационные технологии	120 000	140 000	160 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	120 000	140 000	160 000
		FMCG (товары народного потребления)	120 000	140 000	160 000
		строительство и инжиниринг	120 000	140 000	160 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	120 000	140 000	160 000
		информационные технологии	120 000	140 000	160 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	120 000	140 000	160 000
		FMCG (товары народного потребления)	140 000	160 000	180 000
		строительство и инжиниринг	120 000	140 000	160 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	140 000	180 000	200 000
		информационные технологии	140 000	180 000	200 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	140 000	180 000	200 000
		FMCG (товары народного потребления)	140 000	170 000	200 000
		строительство и инжиниринг	140 000	180 000	200 000

Роль HR-подразделений в последние годы значительно возросла. Однако и задачи сильно изменились. Во-первых, сама «охота за головами» усложнилась: кандидаты должны обладать не просто hard skills под позицию, а скорее набором компетенций, которые были определены компанией как основополагающие для их деятельности. Во-вторых, перед HR стоит задача выстроить эффективную стратегию по адаптации и удержанию сотрудников. Кроме того, растет спрос на специалистов в обучении и развитии (T&D), которые прокачивают у сотрудников определенные компетенции, и специалистов в организационном дизайне, способных выстроить новые проектные команды под конкретные задачи.

### Екатерина Котова

руководитель направления «Управление персоналом, юриспруденция и офисная поддержка» get experts

✉ [ekaterina.kotova@getexperts.ru](mailto:ekaterina.kotova@getexperts.ru)

ситуация в отраслях и функциях

# юриспруденция



## основные тренды и вызовы

### 📁 бизнес

В связи с внешнеполитической ситуацией для российского рынка по многим направлениям, от IT и ритейла до промышленности, характерны одни и те же процессы: уход ряда зарубежных игроков, выстраивание альтернативных логистических цепочек, поиск партнеров в новых для бизнеса направлениях.

Кроме того, внутри страны происходят значительные изменения в законодательстве: от маркировки рекламы до обращения с персональными данными. Все это требует от бизнеса наличия новых узкопрофильных компетенций.

### 👤 кандидатский рынок

Рынок остался стабильным для юристов среднего уровня и юристов-джерналистов – таких позиций и кандидатов на них стабильно много. Сложности возникают на руководящих ролях: сотрудники реже меняют работу и становятся более избирательными.

Почти на всех позициях случаются контрофферы, которые сложнее обрабатывать, так как кандидатский рынок гораздо выше стал ценить постоянство и предсказуемость текущего работодателя.

Компании позитивно относятся к соискателям поколения Z, особенно в юридическом консалтинге (где юристов берут сразу после университетов) и в IT-гигантах.

Кандидатов из регионов также охотно рассматривают, особенно на те позиции, где сложно найти специалистов. Однако при этом соискатель должен точно принять решение о переезде. В противном случае, работодатель не готов делать оффер.

### 🔄 текучесть и удержание кадров

В 2024 году ставки на замену текущим сотрудникам появляются чаще, что говорит о небольшом росте текучести. Рынок стал менее турбулентным, кандидаты готовы параллельно смотреть предложения о работе с улучшением условий и возможностями роста.

Также текучесть зависит от компании и юридической команды. В небольших инхаус-компаниях смена единственного юриста – нечастое явление. При этом в компаниях-гигантах и консалтинге обновление команды более вероятное событие.

Развернутые программы адаптации встречаются у крупного бизнеса: программа наставников (Buddy), приветственный тренинг, корпоративный университет, обучающие тренинги, регулярные встречи с HR BP и нанимающим менеджером.

### 🤖 цифровизация и развитие ИИ

ИИ помогает юристам решать базовые операционные задачи или, например, составлять черновик договора. Но до сих пор мнение юриста-эксперта первостепенно в принятии решений.

## прогноз по зарплатам и соцпакету на 2025 год

**В 2025 году в крупных компаниях вероятно повышение зарплаты на том же уровне, что и в этом году – от 5 до 15%. Глобальных изменений в соцпакете не ожидается, однако возможно улучшение наполнения ДМС: чек-ап, компенсация сессий с психологом и массажа.**



## заработные платы и соцпакет

### 📁 зарплаты

В 2024 году рост зарплат составил от 5 до 15% в рамках индексации. При этом индексация проходила не во всех компаниях – чаще всего у крупных игроков, где это был централизованный процесс для всех позиций.

Отдельно значительное повышение зарплаты отмечалось у юристов в сфере IT (на 20-30%), а также юристов по персональным данным (на 20-30%).

### 🛡️ соцпакет

Обычно соцпакет включает ДМС на сотрудника и близких родственников, страхование от несчастных случаев, годовой бонус, компенсацию питания и мобильной связи, фитнеса, корпоративное обучение, скидки от корпоративных партнеров. Изменений в 2024 году не наблюдалось.

## прогноз по найму на 2025 год

**Глобальных изменений не прогнозируется. Однако ожидаются точечные расширения команд в растущих направлениях (IT, персональные данные, финтех, M&A).**



## наиболее востребованные кандидаты



### корпоративный юрист

из-за сохраняющегося на рынке процесса локализации/реорганизаций многих международных игроков, мы наблюдаем спрос на специалистов в корп. блоке с опытом по сопровождению подобных сделок; также востребован опыт по запуску обществ в других странах, работе с международным корпоративным правом.



### юрист-дженералист

востребованы специалисты с широким спектром навыков.



### юрист по международной деятельности

многим компаниям необходимы специалисты, которые помогут выйти на новые рынки.



### юрист в сфере IT

с ростом IT отрасли растет и потребность в специалистах, разбирающихся в профильном законодательстве



### юрист по персональным данным (ПД)

востребованы специалисты, способные разобраться во всех тонкостях законодательства в этой области в силу изменений, происходящих в законодательстве.



Все, что происходит сегодня на российском рынке, требует грамотного юридического сопровождения. Поэтому, с одной стороны, востребованы действительно «универсальные солдаты» с широким списком компетенций. С другой стороны, крайне необходимы узкопрофильные специалисты, например, разбирающиеся в новых правилах защиты персональных данных, тонкостях ведения бизнеса с китайскими и африканскими партнерами. По всем направлениям работы от сотрудников требуется усиление экспертизы, тщательное изучение последних изменений в законодательстве.

### Екатерина Котова

руководитель направления «Управление персоналом, юриспруденция и офисная поддержка» get experts

✉ [ekaterina.kotova@getexperts.ru](mailto:ekaterina.kotova@getexperts.ru)



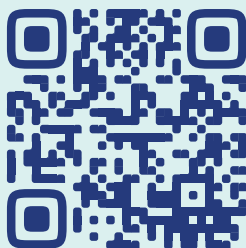


## обзор зарплат в Москве и МО

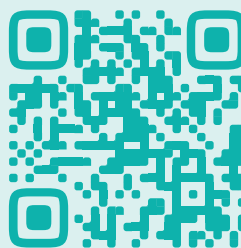
### должность: старший юрист / senior lawyer

Тип компании	Размер компании	Индустрия компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
русская	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	170 000	240 000	280 000
		информационные технологии	150 000	180 000	230 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	150 000	180 000	230 000
		FMCG (товары народного потребления)	150 000	180 000	230 000
		строительство и инжиниринг	150 000	180 000	230 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	170 000	240 000	280 000
		информационные технологии	150 000	180 000	230 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	150 000	180 000	230 000
		FMCG (товары народного потребления)	150 000	180 000	230 000
		строительство и инжиниринг	150 000	180 000	230 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	170 000	240 000	280 000
		информационные технологии	150 000	180 000	230 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	150 000	180 000	230 000
		FMCG (товары народного потребления)	150 000	180 000	230 000
		строительство и инжиниринг	150 000	180 000	230 000
иностранная	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	170 000	240 000	280 000
		информационные технологии	150 000	180 000	230 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	150 000	180 000	230 000
		FMCG (товары народного потребления)	150 000	180 000	230 000
		строительство и инжиниринг	150 000	180 000	230 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	170 000	240 000	280 000
		информационные технологии	150 000	180 000	230 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	150 000	180 000	230 000
		FMCG (товары народного потребления)	150 000	180 000	230 000
		строительство и инжиниринг	150 000	180 000	230 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	170 000	240 000	280 000
		информационные технологии	150 000	180 000	230 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	150 000	180 000	230 000
		FMCG (товары народного потребления)	150 000	180 000	230 000
		строительство и инжиниринг	150 000	180 000	230 000

Хотите узнать о зарплатах других специалистов? Переходите в «Зарплатный трекер»



Отсканируйте, чтобы посмотреть видео-инструкцию «Как пользоваться «Зарплатным трекером»



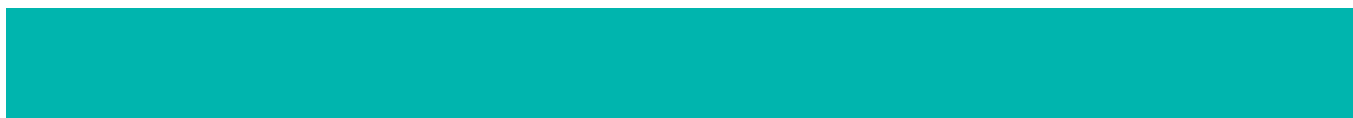
## обзор зарплат в Москве и МО

### должность: комплаенс менеджер / офицер

Тип компании	Размер компании	Индустрия компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
русская	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	180 000	230 000	250 000
		информационные технологии	180 000	230 000	250 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	180 000	230 000	250 000
		FMCG (товары народного потребления)	180 000	230 000	250 000
		строительство и инжиниринг	180 000	230 000	250 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	200 000	250 000	300 000
		информационные технологии	200 000	250 000	300 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	200 000	250 000	300 000
		FMCG (товары народного потребления)	200 000	250 000	300 000
		строительство и инжиниринг	200 000	250 000	300 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	200 000	250 000	300 000
		информационные технологии	200 000	250 000	300 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	200 000	250 000	300 000
		FMCG (товары народного потребления)	200 000	250 000	300 000
		строительство и инжиниринг	200 000	250 000	350 000
иностранная	малый (не более 100 человек в России)	медицина, фармацевтика	180 000	230 000	250 000
		информационные технологии	180 000	230 000	250 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	180 000	230 000	250 000
		FMCG (товары народного потребления)	180 000	230 000	250 000
		строительство и инжиниринг	150 000	230 000	250 000
	средний (100-500 человек в России)	медицина, фармацевтика	200 000	250 000	300 000
		информационные технологии	200 000	250 000	300 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	200 000	250 000	300 000
		FMCG (товары народного потребления)	200 000	250 000	300 000
		строительство и инжиниринг	200 000	250 000	300 000
	крупный (более 500 человек в России)	медицина, фармацевтика	200 000	250 000	300 000
		информационные технологии	200 000	250 000	300 000
		перевозки, логистика, склад, ВЭД	200 000	250 000	300 000
		FMCG (товары народного потребления)	200 000	250 000	300 000
		строительство и инжиниринг	200 000	250 000	300 000



# тренды рынка труда в индустриях

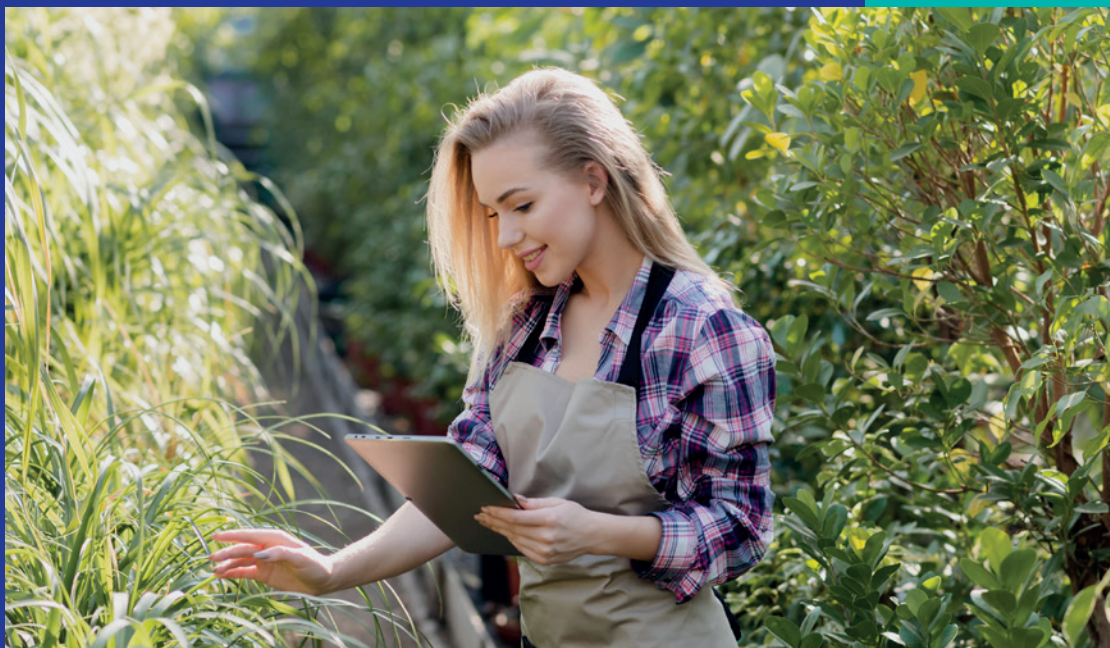


eet experts

рекрутинговая компания

ситуация в отраслях и функциях

# агросектор



## основные тренды и вызовы

### бизнес

Компании работают в условиях внешнего давления и санкций. Активно реализуют программы по импортозамещению на фоне запрета на ввоз гибридов семян в РФ из-за санкций, ищут партнеров для расширения экспертного потенциала, инвестируют в технологии, переходят на отечественные программные обеспечения (ПО).

Важной задачей для работодателей является повышение имиджа сегмента с целью привлечения большего количества молодых талантов. Для этого совместно с вузами организуют стажировки и практики для студентов.

### кандидатский рынок

Аграрный рынок очень узкий, поэтому сложности с наймом персонала существовали всегда. В 2024 году ситуация усложнилась: спрос на кандидатов так высок, что они даже не появляются на открытом рынке, их сразу «перекупают». Компании активно отслеживают новости о конкурентах и повышают зарплатные вилки для кандидатов.

Бизнес также готов более гибко подходить к условиям оплаты, чтобы привлечь редких специалистов. Не хватает специалистов не только в руководящем составе и профильных экспертов, но и неквалифицированного персонала, включая рабочих «синих воротничков».

Чтобы расширить кандидатское поле, работодатели активно рассматривают кандидатов из регионов, лояльно относятся к возрасту соискателей, поскольку экспертиза имеет приоритетное значение. На проектной основе компании готовы рассматривать экспертов, находящихся на пенсии. Также востребованы молодые специалисты с опытом от одного года.

### текучесть и удержание кадров

Уровень текучности невысокий: не превышает 10%. Большинство сотрудников предпочитают оставаться в своих текущих компаниях, что делает ещё сложнее процесс поиска и найма персонала. При адаптации новых сотрудников работодатели стремятся обеспечить быстрое включение в процессы, активно практикуют программы наставничества.

### цифровизация и развитие ИИ

Компании используют электронный документооборот при приеме на работу: включая оформление и обработку пакета документов для трудоустройства. Внедряют новые инструменты с использованием искусственного интеллекта на фоне чего растет спрос

### прогноз по зарплатам и соцпакету на 2025 год

Индексация на 2025 год запланирована в размере до 10%.



на квалифицированный персонал.

Автоматизируются процессы, такие как использование автономных тракторов, дронов и роботов для посадки, мониторинг здоровья растений и животных, прогнозирование и автоматизация планирования посева и животноводства, внедряются платформы для ускорения селекции.

ИИ анализирует данные о погодных условиях, почве и растениях для прогнозирования урожайности. На этом фоне растет спрос на специалистов для разработки и работы с такими системами. Повышению спроса на IT-специалистов и агротехнологов способствует также и государственная программа «Развитие цифрового сельского хозяйства».

## заработные платы и соцпакет

### зарплаты

В 2024 году индексация зарплат в агросекторе составила в отдельных случаях до 20% для всех сотрудников. Ожидания кандидатов по зарплатам в среднем на 15-20% выше, чем готовы предлагать компании.

### соцпакет

В 2024 году в социальный пакет чаще всего включали ДМС (добровольное медицинское страхование), выплату бонусов за квартал или год, оплату мобильной связи, предоставление ноутбука, корпоративный автомобиль или компенсация за использование собственного автомобиля, а также дополнительные дни отпуска. Фундаментальных изменений по социальному пакету не произошло, однако не все компании готовы оплачивать релокацию кандидатов для работы.

## наиболее востребованные кандидаты



### агроном

роль, которая всегда была востребована в сегменте АПК, одна из ключевых ролей в компаниях, занимающихся посевом и выращиванием. Более востребованы становятся знания новых технологий и готовность им обучаться.



### R&D менеджер/технолог

в связи с необходимостью перехода на новые технологии (в том числе, по причине импортозамещения продуктов и сырья, которые ранее поставлялись из других стран) для решения поставленных задач растет спрос на менеджеров и специалистов в области R&D.



### менеджер по продажам

высокий спрос на позициях в области продаж в АПК сохраняется уже не первый год, в 2024 году он был связан в том числе с диверсификацией ассортимента, каналов сбыта, регионального присутствия.



### IT специалист

в связи с интенсивной цифровизацией отрасли, внедрением новых современных технологий, необходимостью перехода на отечественные ПО из-за санкций растет спрос на специалистов в области разработки и обслуживания систем.



На фоне активного развития сельского хозяйства, а также внедрения в процесс создания продукции новых технологий в агросекторе высоко востребованы квалифицированные кадры. Объемы производства растут, приток новых кадров в отрасль невысокий, а те, кандидаты, что есть на рынке – не стремятся к смене работы. По нашим прогнозам, в 2025 году компании в агросекторе продолжат активный найм персонала. Стоимость привлечения кандидатов может вырасти не только из-за инфляции, но и из-за дефицита кадров.

**Анна Кулешова**

старший консультант направления «Химия, оборудование и агросектор» get experts

✉ [anna.kuleshova@getexperts.ru](mailto:anna.kuleshova@getexperts.ru)

**обзор зарплат в Москве и МО**

Должность	Тип компании	Размер компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
менеджер по продажам/ sales manager	российская		100 000	150 000	300 000
			130 000	200 000	350 000
			150 000	300 000	450 000
	иностранная		100 000	150 000	300 000
			130 000	200 000	350 000
			150 000	300 000	450 000
технолог / technologist	российская		80 000	120 000	140 000
			90 000	120 000	140 000
			130 000	180 000	280 000
	иностранная		80 000	120 000	140 000
			90 000	120 000	140 000
			110 000	120 000	138 000



малый размер компании (<100 человек в России)



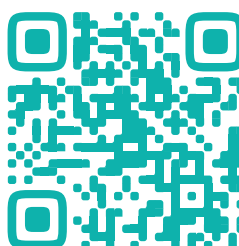
средний размер компании (100-500 человек в России)



крупный размер компании (500 > человек в России)



Хотите узнать о зарплатах других специалистов? Переходите в «Зарплатный трекер»



Отсканируйте, чтобы посмотреть видео-инструкцию «Как пользоваться «Зарплатным трекером»

eet experts

рекрутинговая компания

ситуация в отраслях и функциях

# банки и финансовые институты



## основные тренды и вызовы

### 📁 бизнес

Отрасль в 2024 году находилась под серьезным давлением: инфляция, изменения процентных ставок, геополитические риски, ужесточение нормативно-правовых требований, необходимость перехода на отечественные ПО. Небольшие организации приостанавливают деятельность и развития бизнеса, крупные банки поглощают более мелкие.

Помимо этого, на фоне цифровизации и развития новых технологий банкам и другим крупным финансовым организациям был необходимо адаптироваться и внедрить новые инструменты (блокчейн, искусственный интеллект и большие данные). Немало важным фактором стало изменение потребительских предпочтений: клиенты стали более требовательными и начали ожидать персонализированного обслуживания и удобства.

### 👤 кандидатский рынок

В 2024 году компании сталкивались с трудностями в привлечении и удержании талантов. Ощущается серьезная нехватка квалифицированных аналитиков и специалистов по обработке данных. Эти профессионалы ожидают более высоких зарплат, а специалисты HR-отделов готовы переманивать кадры из компаний-конкурентов.

В отличие от других отраслей работодатели в финансовых структурах не всегда готовы предложить полноценную удаленную работу, что ставит их в менее выгодное положение на рынке труда. Банки не готовы нанимать граждан РФ, находящихся за рубежом из-за специфики работы в финансовом секторе.

Исключение составляют кандидаты на позиции программистов. Работодатели стали лояльнее к кандидатам в возрасте 40-45+ на фоне демографической ямы 90-х, однако кандидатов 60+ при наличии более молодых доступных специалистов рассматриваются крайне редко.

### 🔄 текучесть и удержание кадров

Наблюдаются две противоположные тенденции в части текучести персонала: в крупных организациях кандидаты находятся в режиме ожидания и не меняют место работы; в небольших компаниях – тенденция на рост текучести из-за сокращений, предстоящих реорганизаций.

Вопрос удержания высококвалифицированных кадров в 2024 году особенно актуален: концепция well-being, поставленная на паузу в 2022-23 годах, снова набирает обороты.

Для новых сотрудников вместо хаотичного процесса адаптации продумывают поэтапную систему онбординга. В нее включают подготовку всего необходимого для первого рабочего дня, знакомство с коллегами, запланированные личные встречи с руководителем и HR, составление приоритетного плана задач. Нередко внедряют наставников/бадди.

Работодатели также уделяют внимание комфортному современному офису, удобному рабочему месту, доступу к соцпакету сотрудника с первого дня работы. Часто во время адаптации предлагают короткие обучающие программы, которые позволяют быстрее понять текущую специфику работы.

## 📊 цифровизация и развитие ИИ

Благодаря цифровизации бизнеса в банках появляются позиции, которых ранее не было (смешение профилей IT и финансового направления). Активно развивается направление Big data.

Чтобы закрыть новые роли, крупные финансовые организации развивают программы корпоративного обучения сотрудников (например, «СберУниверситет», «Иннотех» банка ВТБ). Число низко- и среднеквалифицированных операционных специалистов постепенно сокращается.

Процессы выдачи кредитов, а также формирование инвестиционных, страховых и других предложений клиентам банков автоматизируется. Все ключевые игроки индустрии перешли на электронный документооборот, что ускорило найм.

## 💰 заработные платы и соцпакет

### 📁 зарплаты

В 2024 году зарплаты в были проиндексированы в среднем на 10% для всех сотрудников. По редким и сложным позициям ожидания кандидатов существенно выше предлагаемых работодателями заработных плат: на 20% и более

**10%**  
средний размер индексации  
заработных плат всех сотрудников

### 🏠 соцпакет

В 2024 году в крупных компаниях социальный пакет остался в таком же состоянии, что и в 2023 году. Чаще всего в него входит ДМС, оплата спортивных занятий и обучающих курсов, оплата питания, страхование жизни и здоровья, оплата мобильной связи, скидки на продукцию и услуги компании и партнеров, корпоративные мероприятия, гибкое начало рабочего дня.

Однако небольшие компании стараются предоставлять новые, ранее недоступные опции (например, обучение за счет компании, компенсация спорта/путешествий, подписки на популярные сервисы). Такие действия предпринимаются, чтобы повысить привлекательность малых игроков на фоне гигантов индустрии.

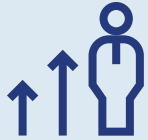
### прогноз по зарплатам и соцпакету на 2025 год

Ежегодная индексация сохранится, однако ее размер на фоне нестабильности экономики, вероятно, будут обсуждаться работодателями в самом конце 2024 года.





## прогноз по найму на 2025 год



Работодатели будут вести наем в 2025 году, но на фоне развития технологий интерес будет к кандидатам с уникальными знаниями и на определенные роли. Некоторые позиции могут исчезнуть, в то время как новые, связанные с управлением технологиями и анализом данных, могут возникнуть.

## наиболее востребованные кандидаты



### продуктовый менеджер (Product manager/ Product owner)

на фоне конкуренции банков и других крупных финансовых структур с финтех-стартапами растет роль менеджеров продукта. Компаниям важно развивать собственные инновационные продукты и услуги, чтобы не потерять клиентов. На этом фоне product owner'ам предлагают зарплаты на 20-30% выше, чем в 2023 году.



### специалисты по оценкам рисков (рыночные, кредитные, операционные)

на фоне нестабильности экономики такие специалисты могут снизить риски для компаний, что особенно актуально в период санкций.



### специалист по анализу и прогнозу (Data Scientist)

в условиях непредсказуемости экономики специалисты, которые на основе данных строят прогнозы о будущем, особенно востребованы в банковской сфере.



### финансовый аналитик

в связи с изменениями в экономике и отказом финансовых структур от доллара и евро повысилась значимость таких людей, как специалисты по рыночным рискам, финансовые аналитики, инвестиционные аналитики. Эти специалисты особенно востребованы, так как они обеспечивают оборот средств. Их заработные платы заметно выросли.



### инвестиционный аналитик

эта позиция требует определенных знаний и навыков, и конкуренция за кандидатов достаточно высокая.



В связи с развитием технологий работодатели стремятся к оптимизации штата сотрудников. На этом фоне в компаниях прослеживается тенденция запуска программ обучения и развития персонала. Кандидатам, чтобы быть привлекательными для работодателей в 2025 году, необходимо не только постоянно обновлять знания в части изменений в законодательстве и требований регулятора, но и в современных технологиях. Однако, чтобы не упустить хороших профессионалов работодателям следует оптимизировать процесс найма: уменьшить количество этапов и временные интервалы между этапами. В таком случае выиграют обе стороны.

### Светлана Апеталина

руководитель направления «ИТ, телеком и финансовые институты» get experts

✉ [svetlana.apletalina@getexperts.ru](mailto:svetlana.apletalina@getexperts.ru)

## обзор зарплат в Москве и МО

Должность	Тип компании	Размер компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
аналитик по рыночным рискам / market risk analyst	российская		200 000	319 000	400 000
			200 000	319 000	400 000
			200 000	319 000	400 000
	иностранная		200 000	319 000	400 000
			200 000	319 000	400 000
			200 000	319 000	400 000
руководитель подразделения по разработке кредитных продуктов / head of the credit product development department	российская		575 000	750 000	920 000
			575 000	750 000	920 000
			575 000	750 000	920 000
	иностранная		575 000	750 000	920 000
			575 000	750 000	920 000
			575 000	750 000	920 000



малый размер компании (<100 человек в России)

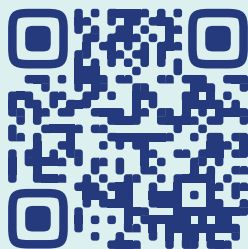


средний размер компании (100-500 человек в России)

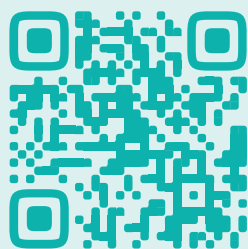


крупный размер компании (500 > человек в России)

Хотите узнать о зарплатах других специалистов? Переходите в «Зарплатный трекер»



Отсканируйте, чтобы посмотреть видео-инструкцию «Как пользоваться «Зарплатным трекером»



ситуация в отраслях и функциях

# добывающая отрасль



## основные тренды и вызовы

### бизнес

В отрасли растет объем реализуемых проектов, бизнес увеличивает инвестиции. Наблюдается необходимость улучшения логистических схем и управления цепочками поставок. Компании адаптируются к новым экологическим нормам и требованиям, интегрируют новые технологии и реализуют программы для цифровизации процессов.

### кандидатский рынок

Наблюдается кадровый дефицит. Профессионалы, задействованные в отрасли, приближаются к пенсионному возрасту, а молодежь не спешит им на смену. Помимо этого, индустрия конкурирует с другими отраслями экономики за квалифицированных специалистов, что затрудняет процесс найма. Особенно это касается специалистов в области энергетики, экологии и IT-технологий, которые становятся все более востребованными.

Компаниям приходится прибегать к активным методам привлечения кандидатов: улучшение условий труда, повышение заработной платы, гибкие графики работы и дополнительные социальные льготы. Кроме того, работодатели предъявляют более высокие требования к соискателям, что уменьшает количество подходящих кандидатов. Это касается специализированных технических навыков (hard skills) и универсальных (soft skills).

Вместе с тем работодатели понимают, что необходимо проявлять гибкость, и предлагают разные варианты занятости, удаленную работу и гибридные форматы. Новичков активно адаптируют в компаниях, уделяют внимание их обучению и повышению квалификации. Чтобы закрыть кадровый дефицит компании рассматривают кандидатов из удаленных регионов и сотрудников старшего возраста.

### текучесть и удержание кадров

Текучесть кадров остается на высоком уровне, что создает дополнительные сложности для работодателей. В стремлении удержать персонал компании создают комфортные условия труда, реализуют программы по поддержке здоровья, интегрируют образовательные программы, активно внедряют программы адаптации, такие как бадди-системы, менторинг.

### цифровизация и развитие ИИ

Автоматизация документооборота значительно ускорила процесс оформления трудовых договоров и других необходимых документов. Это включает в себя использование электронных подписей и автоматическое заполнение форм, что минимизирует количество бумажной работы.

Развитие искусственного интеллекта привело к замещению некоторых профессий. Например, определенные роли в операторской деятельности становятся менее востребованными благодаря ИИ-решениям для анализа данных и мониторинга процессов. От кандидатов требуют обладания такими навыками как работа с ИИ-системами, программирование, анализ данных и цифровая грамотность. Профессионалы в свою очередь начали использовать ИИ для составления резюме и подготовки к собеседованиям (платформы предлагают автоматическую генерацию резюме, помощь в подготовке ответов на типичные вопросы).

## заработные платы и соцпакет

### зарплаты

В среднем индексация составила 10-15%. Причина связана с ростом цен на сырье, инфляцией и необходимостью удержания ключевых специалистов. Индексацию проводили всем сотрудникам, но с некоторой дифференциацией.

В первую очередь, повышение заработной платы касалось ключевых специалистов и работников на сложных и ответственных позициях, таких как геологи, инженеры и операторы, чья работа требует высокой квалификации и опыта. Также индексация затронула рабочие специальности, особенно в условиях нехватки кадров. Разрыв в представлениях о зарплате у работодателей и кандидатов составляет в среднем 10-20%.

### соцпакет

На фоне конкуренции за кадры работодатели стали вводить расширенную медстраховку, включающую услуги стоматологии и профилактических медицинских осмотров. Увеличилось количество программ по поддержке ментального здоровья работников и их семей, что стало особенно актуальным в условиях повышенного стресса и потенциального выгорания.

Кроме того, введены новые формы дистанционного обучения и повышения квалификации для сотрудников, что позволяет им развивать свои компетенции без отрыва от работы.

## наиболее востребованные кандидаты



### руководители по автоматизации и цифровизации процессов

компании активно интегрируют новые технологии и занимаются цифровизацией процессов.



### менеджеры проектов

многие проекты в добывающей отрасли становятся все более сложными, выросли требования к их управлению. Проектные менеджеры необходимы для координации работ, управления ресурсами и соблюдения сроков.



### менеджер по охране труда промышленной безопасности и экологии

кандидаты востребованы на фоне адаптации отрасли к новым экологическим нормам и требованиям.



### главные энергетики

при растущей оптимизации затрат, играют ключевую роль в снижении потребления энергии и повышении эффективности процессов. Компании стремятся к сокращению расходов, что делает их работу актуальной.



### руководители производств

пользуются высоким спросом за счет комплексности задач и требований, стоящих перед этой отраслью. В условиях конкуренции и необходимости сокращения затрат, эффективное управление производственными процессами становится критически важным.

## прогноз по зарплатам и соцпакету на 2025 год



Индексация заработных плат в 2025 году может составить 8-12%. Это связано с прогнозируемым ростом цен на нефть и газ, а также с необходимостью поддерживать мотивацию работников и соответствовать рыночным условиям. Помимо этого, работодатели намерены продолжать расширять социальный пакет, добавляя новые компоненты, такие как программы поддержки родителей, улучшенные условия для премиального медицинского обслуживания и развивать программы ментального здоровья.



« В 2025 году ожидается активное развитие партнерств с иностранными компаниями, что связано с необходимостью интеграции новых технологий и опыта. Могут быть закрыты некоторые малорентабельные подразделения, однако новые проекты и открытия будут нацелены на диверсификацию бизнеса и выход на новые рынки.

### Ирина Анисимова

руководитель направления «Промышленное производство» get experts

✉ [irina.anisimova@getexperts.ru](mailto:irina.anisimova@getexperts.ru)

## обзор зарплат в Москве и МО

Должность	Тип компании	Размер компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
менеджер по бережливому производству / Lean manager	российская		80 000	140 000	220 000
			161 000	230 000	368 000
			161 000	230 000	368 000
	иностранная		80 000	140 000	220 000
			172 500	345 000	460 000
			172 500	345 000	460 000
технический директор / technical director (CTO)	российская		180 000	270 000	320 000
			180 000	270 000	320 000
			180 000	270 000	320 000
	иностранная		180 000	270 000	320 000
			180 000	270 000	320 000
			180 000	270 000	320 000



малый размер компании (<100 человек в России)



средний размер компании (100-500 человек в России)



крупный размер компании (500 > человек в России)



Хотите узнать о зарплатах других специалистов? Переходите в «Зарплатный трекер»

eet experts

рекрутинговая компания

ситуация в отраслях и функциях

# лабораторное и медицинское оборудование



## основные тренды и вызовы

### 📁 бизнес

За последние несколько лет российский рынок лабораторного и медицинского оборудования претерпел значительные изменения. Сначала этому способствовала пандемия, затем санкции. Часть западных компаний ушла с рынка, часть перешла на дистрибьюторскую модель, сократив офис.

Кроме того, с 2024 года ряд игроков лишился лицензии на обслуживание оборудования из-за ужесточения правил. Вместе с тем на рынке появились новые азиатские поставщики. Активно развиваются и отечественные производства. В целом, спрос на лабораторное и медицинское оборудование растет – на это влияют программы модернизации системы российского здравоохранения, открытие новых учреждений по стране.

### 👤 кандидатский рынок

Пока сохраняется стабильно невысокий уровень найма: со стороны крупных игроков рынка ставки приходят как правило на замену. От российских дистрибьюторов приходит больше запросов, в частности, это касается рынков IVD (средств диагностики) и Life Sciences (оборудование для научных лабораторий). Вместе с тем именно для этих рынков сложно найти специалистов с коммерческим опытом работы.

С середины 2024 года наблюдается позитивный тренд на разморозку ряда позиций в крупных западных компаниях, прежде всего это связано с упрощением системы получения лицензий для продажи продукции.

Ряд компаний отдают предпочтение кандидатам моложе 40 лет, объясняя это тем, что формат работы будет предполагать высокую командировочную активность, а сотрудникам старшего возраста сложно выдерживать необходимый темп. В связи с этим к кандидатам поколения Z также относятся положительно, но их непросто привлечь.

### 🔄 текучесть и удержание кадров

Текучесть в компаниях низкая, что влияет на сроки найма – найти и мотивировать на переход кандидата достаточно сложно. Особенно длинный период поиска отмечается на должности менеджеров по продукту, менеджеров по работе с ключевыми клиентами в регионах.

Кроме того, кандидаты из компаний-производителей зачастую не готовы переходить на работу к дистрибьюторам, в то же время дистрибьюторы стали предлагать более привлекательные условия: например, оклад, соответствующий рынку, прозрачную систему бонусов, социальный пакет.



## 🔧 цифровизация и развитие ИИ

На данный момент развитие искусственного интеллекта не повлияло на рынок труда. Однако, кандидаты рынка LS интегрируют ИИ в свои практики. Многие компании внедрили электронный документооборот (ЭДО), в связи с санкциями и уходом зарубежных IT-компаний активно переходят на отечественное ПО.

### прогноз по зарплатам и соцпакету на 2025 год

**В следующем году ожидается индексация зарплаты на уровне этого года – 5-7%, изменений в социальном пакете не прогнозируется.**



## заработные платы и соцпакет

### 📁 зарплаты

Как правило, компании проводят ежегодную индексацию заработной платы сотрудников, она составляет в среднем 5-7%. Финансовые ожидания кандидатов, которые находятся в поиске, зачастую проходят по верхней планке доступных предложений от компаний. Те, кто не ищет работу активно, закладывают прирост дохода в 25% и более.

### 🏠 соцпакет

В социальный пакет западных компаний, присутствующих на рынке, чаще всего входят служебный автомобиль или компенсация за использование собственного (примерно 40 тысяч рублей), расширенный ДМС, питание, фитнес. Российский список значительно короче: ДМС, автомобиль или компенсация такси, или компенсация используемого топлива. При этом в ряде отечественных компаний вообще нет соцпакета.

### прогноз по найму на 2025 год

**Ожидается постепенный рост уровня найма в отрасли, а также активизация работодателей по удержанию сотрудников, внедрение дополнительных систем поощрения.**



## наиболее востребованные кандидаты



### продакт менеджер

на фоне появления новых направлений, например NGS, рынку нужны специалисты, обладающие данным опытом.



### коммерческий директор/BDM

особенно требуются в компаниях, которые только начинают свой путь на российском рынке.



### менеджер по работе с ключевыми клиентами

необходимы на фоне усиления команд продаж в Москве и регионах.



### сервисный инженер

необходимы на фоне усиления команды и в связи с ростом спроса на круглосуточную поддержку.



«Для рынка лабораторного и медицинского оборудования характерна достаточно медленная адаптация к изменениям: в условиях, когда одни игроки уходят, другие не могут занять освободившиеся ниши в короткие сроки. Причина понятна – получение лицензии, а тем более запуск новых проектов по выпуску сложного высокотехнологичного оборудования требует значительного времени. В дальнейшем ожидаем постепенное усиление существующих компаний, активную работу по увеличению их доли на рынке: выход в новые регионы, расширение сервисных центров. Как следствие, будет расти и запрос на новый персонал.»

### Юлия Багаудинова

консультант направления «Медицинское оборудование» get experts

✉ [julia.bagaudinova@getexperts.ru](mailto:julia.bagaudinova@getexperts.ru)

## обзор зарплат в Москве и МО

### должность: комплаенс менеджер / офицер

Тип компании	Размер компании	Индустрия компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
русская		лабораторное оборудование	150 000	150 000	170 000
		медицинское оборудование	100 000	140 000	190 000
		лабораторное оборудование	80 000	150 000	200 000
		медицинское оборудование	80 000	110 000	140 000
иностранная		лабораторное оборудование	100 000	120 000	160 000
		медицинское оборудование	100 000	120 000	160 000
		лабораторное оборудование	110 000	150 000	200 000
		медицинское оборудование	110 000	150 000	200 000
		лабораторное оборудование	⊘	⊘	⊘
		медицинское оборудование	80 000	170 000	200 000



не применимо (для индустрии, региона, размера бизнеса)



средний размер компании (100-500 человек в России)



малый размер компании (<100 человек в России)



крупный размер компании (500 > человек в России)



## должность: менеджер по работе с ключевыми клиентами / кам / key account manager

Тип компании	Размер компании	Индустрия компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
русская	1	лабораторное оборудование	100 000	130 000	140 000
		медицинское оборудование	100 000	130 000	180 000
	2	лабораторное оборудование	120 000	150 000	180 000
		медицинское оборудование	100 000	150 000	200 000
	3	лабораторное оборудование	⊘	⊘	⊘
		медицинское оборудование	⊘	⊘	⊘
иностранная	1	лабораторное оборудование	150 000	180 000	250 000
		медицинское оборудование	130 000	180 000	250 000
	2	лабораторное оборудование	150 000	180 000	250 000
		медицинское оборудование	130 000	180 000	250 000
	3	лабораторное оборудование	⊘	⊘	⊘
		медицинское оборудование	150 000	200 000	250 000

## должность: коммерческий директор / chief commercial officer

Тип компании	Размер компании	Индустрия компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
русская	1	лабораторное оборудование	300 000	400 000	450 000
		медицинское оборудование	300 000	400 000	450 000
	2	лабораторное оборудование	400 000	550 000	650 000
		медицинское оборудование	400 000	550 000	650 000
	3	лабораторное оборудование	⊘	⊘	⊘
		медицинское оборудование	⊘	⊘	⊘
иностранная	1	лабораторное оборудование	350 000	400 000	450 000
		медицинское оборудование	350 000	400 000	450 000
	2	лабораторное оборудование	350 000	400 000	450 000
		медицинское оборудование	350 000	400 000	450 000
	3	лабораторное оборудование	⊘	⊘	⊘
		медицинское оборудование	700 000	900 000	1100 000

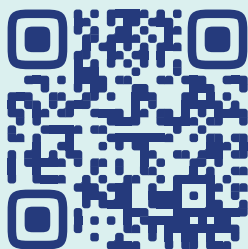
⊘ не применимо (для индустрии, региона, размера бизнеса)

2 средняя компания (100-500 человек в России)

1 малый размер компании (<100 человек в России)

3 крупный размер компании (500 > человек в России)

Хотите узнать о зарплатах других специалистов? Переходите в «Зарплатный трекер»



Отсканируйте, чтобы посмотреть видео-инструкцию «Как пользоваться «Зарплатным трекером»



ситуация в отраслях и функциях

# медицина, фармацевтика



## основные тренды и вызовы

### 📁 бизнес

Стагнация рынка, вызванная масштабными изменениями 2022 года, быстро сменилась активным ростом. В 2024 году рост продолжил набирать обороты. Все иностранные компании, которые планировали покинуть рынок, уже сделали это. Оставшиеся игроки, в том числе отечественные, активно занимают освободившиеся ниши.

Рост российских компаний наблюдается во всех направлениях: R&D, производство, маркетинг, продажи. И западные, и отечественные предприятия стали реализовывать отложенные ранее потребности в специалистах, возобновлять замороженные кадровые активности, в том числе продолжать найм сотрудников. Растет престиж работы в отечественных компаниях.

### 👤 кандидатский рынок

Рынок продолжает оставаться кандидатским – именно соискатели выбирают из большого количества предложений, а не наоборот. Особенно характерна такая ситуация для начальных позиций. Работодателям приходится повышать уровень заработной платы, значительно расширять критерии для поиска сотрудников, рассматривать специалистов из других индустрий.

На топовые позиции подбирать сотрудников также непросто. При этом одна из основных причин не дефицит кандидатов, а повышенные требования: компании хотят получить в одном специалисте и hard skills, и soft skills. Среди важных навыков, например, умение работать в быстро меняющейся среде и в условиях неопределенности, предпринимательское мышление, управление изменениями, риск-менеджмент, умение выстраивать стратегию.

При этом кандидат должен, как пазл, встраиваться в корпоративную культуру. Кандидаты могут столкнуться с рисками при переходе на новое место, поскольку позиций на роли высокого уровня стало гораздо меньше. Поэтому зачастую профессионалы отказываются от предложений, если нет явных причин для смены работы или если роль сопоставима с их текущей.

Вместе с тем кандидаты стали чаще проявлять заинтересованность в стабильности и комфорте. Растет число отказов от предложений из-за негативного впечатления о корпоративной культуре или из-за необходимости частых переработок. Кандидатам стало важно, чтобы им «продавали» вакансию, чтобы у них была возможность наладить контакт с потенциальным руководителем. Все это заставляет работодателей лучше продумывать свой HR-бренд, создавать привлекательный образ компании.

Наблюдаются сложности с закрытием вакансий для работы «в полях»: сильно перегрет рынок вакансий медицинских представителей, работодатели повышают зарплаты, чтобы соответствовать возросшим ожиданиям кандидатов.

### 🔄 текучесть и удержание кадров

Один из главных трендов 2024 года – удержание и развитие кадров. На рынке наблюдается большое количество контрофферов. Компании запустили программы well-being для сотрудников, направленные на улучшение их физического, психического и эмоционального состояния.

Также работодатели активнее инвестируют в дополнительное обучение, в том числе и руководящего состава, сохраняют

гибкий график работы. Готовы рассматривать кандидатов из других регионов, ряд компаний помогают сотрудникам с переездом. Работодатели положительно относятся к кандидатам поколения Z, предлагают программы стажировок, привлекают специалистов начиная с 3-4 курса. При этом текучесть сохраняется, в основном на начальных позициях.

### 🤖 цифровизация и развитие ИИ

Для решения сложностей с закрытием региональных ролей применяются новые технологические инструменты поиска (боты, автоматизация). Многие идут по пути реструктуризации и централизуют бэк-офисные функции. Большинство компаний уже перешли на электронный документооборот (ЭДО). В связи с уходом из России ряда программ, компании переносят данные на отечественные аналоги.

## заработные платы и соцпакет

### 📁 зарплаты

Рост зарплат в отрасли составил от 5% до 10% в зависимости от компании. В среднем по рынку они выросли на 4-6% (какие-то работодатели уже повысили зарплаты, какие-то планируют сделать это до конца года). По некоторым позициям динамика выше: в частности, отмечается рост дохода у региональных менеджеров по обеспечению доступа препаратов на рынок – в среднем на +15%, у национальных менеджеров по продажам – +20%.

Работодатели готовы рассматривать дополнительное увеличение зарплат как инструмент удержания сотрудников в индивидуальном порядке, но и в этом случае речь может идти только о прибавке в 3-5%.

Одним из драйверов роста зарплат являются ожидания высококвалифицированных кандидатов, связанные с переходом: они могут составлять до +30% к предыдущей зарплате и более.

### 🛡️ соцпакет

Увеличились расходы работодателей на бонусный и социальный пакет. В ряде компаний снижен порог для получения бонусов, введены качественные показатели. Отмечается увеличение суммы компенсации за использование собственного автомобиля (до 40 000 рублей). Также в соцпакет входят ДМС, страхование жизни, корпоративная связь, компенсация мобильной связи, ноутбук.

### прогноз по зарплатам и соцпакету на 2025 год

Компании планируют выплату годовых бонусов и пересмотр заработной платы в следующем году. Индексация прогнозируется на уровне этого года – 5-10%. При этом социальный пакет останется без изменений.



## прогноз по найму на 2025 год

Ожидается дальнейшее развитие компаний, открытие новых направлений, что будет способствовать активному найму персонала, появлению новых вакансий.



## наиболее востребованные кандидаты



### медицинский представитель

на фоне появления новых направлений, например NGS, рынку нужны специалисты, обладающие данным опытом.



### менеджер по работе с ключевыми клиентами (КАМ), коммерческий менеджер

компаниям необходимы специалисты для продвижения на новых территориях.



### менеджер по доступу препаратов на рынок (федеральный и региональный уровень)

на фоне усиления команд в Москве и регионах, привлекают кандидатов с опытом работы в разных нозологиях.



### региональный менеджер, директор по продажам

востребованы сильные управленцы, активные, готовые инициировать и внедрять изменения, позитивно настроенные, понимающие бизнес и ориентированные на результат. нают свой путь на российском рынке.



Мы видим глобальные изменения в желаемом портрете сотрудника: сейчас компании не придают большого значения полу, возрасту и иногда даже местонахождению кандидата. При этом мы часто слышим про дефицит необходимых компетенций у соискателей. Отрасли нужны универсальные специалисты с разносторонними навыками. Soft skills выходят на первый план: предпочтение отдают кандидатам с аналитическим и творческим мышлением, с высокими коммуникативными навыками, любознательностью и стремлением к постоянному обучению.

### Елена Коробейникова

руководитель направления «Медицина и фармацевтика» get experts

✉ [elena.korobeynikova@getexperts.ru](mailto:elena.korobeynikova@getexperts.ru)

## обзор зарплат в Москве и МО

Должность	Тип компании	Размер компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
менеджер по доступу препаратов на рынок / RМAM	русская				
			200 000	220 000	250 000
	иностранная		280 000	280 000	350 000
			330 000	370 000	400 000
			330 000	370 000	400 000
представитель (торговый, медицинский и др.) / sales representative	русская		110 000	115 000	120 000
			110 000	120 000	130 000
			110 000	120 000	130 000
	иностранная		105 000	115 000	125 000
			105 000	115 000	125 000
			120 000	130 000	140 000
медицинский советник	русская				
			140 000	180 000	250 000
			160 000	200 000	280 000
	иностранная		180 000	250 000	280 000
			180 000	280 000	300 000
			200 000	280 000	400 000



не применимо (для индустрии, региона, размера бизнеса)



средний размер компании (100-500 человек в России)



малый размер компании (<100 человек в России)

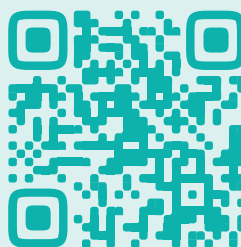


крупный размер компании (500 > человек в России)

Хотите узнать о зарплатах других специалистов? Переходите в «Зарплатный трекер»



Отсканируйте, чтобы посмотреть видео-инструкцию «Как пользоваться «Зарплатным трекером»



eet experts

рекрутинговая компания

ситуация в отраслях и функциях

# металлургия



## основные тренды и вызовы

### бизнес

Металлургические компании в условиях новых экономических и политических реалий вынуждены искать новые маршруты поставок и партнеров, что влияет на сроки и стоимость продукции. Кроме того, возникла необходимость замены зарубежных программ (ПО) на отечественные аналоги, что требует серьезных финансовых затрат и времени на адаптацию.

Ситуацию осложняет ограниченный доступ к финансам и кредитным ресурсам на фоне санкционного давления. Дополнительный фактор давления — ужесточение экологических норм. Это требует от компаний строгого соблюдения новых экологических стандартов, значительных инвестиций в модернизацию оборудования и внедрения новых технологий. Работники в свою очередь тоже становятся более чувствительными в вопросах устойчивого развития, на фоне чего компании активно внедряют программы социальной ответственности

### кандидатский рынок

Острый дефицит рабочей силы продолжает быть актуальной проблемой для отрасли. Это связано с миграцией специалистов за рубеж, демографической ямой 90-х, снижением интереса к индустрии у молодежи. Наиболее заметна нехватка производственного персонала, квалифицированных рабочих, водителей и машинистов спецтехники, инженерно-технических работников (ИТР).

В связи с увеличением объемов производства остается постоянный спрос на квалифицированных рабочих, таких как слесари, механики, операторы станков с числовым программным управлением (ЧПУ), которые могут выполнять различные задачи на производственной линии.

Металлургические предприятия территориально располагаются в городах, не являющимися областными центрами. Это создает сложности для привлечения молодых специалистов. Поэтому работодатели готовы платить заработную плату, существенно превышающую среднеотраслевые показатели, предлагать гибкие условия труда, в том числе удаленку.

При поиске кандидатов все чаще используют цифровые инструменты и социальные сети, а для повышения интереса к индустрии среди молодежи запускают образовательные программы и стажировок в сотрудничестве с университетами.

### текучесть и удержание кадров

Компании расширяют критерии поиска кандидатов: рассматривают профессионалов из других регионов РФ (предлагают релокацию и гибкие условия работы, включая удаленку), представителей поколения Z (ценят за свежие идеи и цифровые навыки) и кандидатов в возрасте 60+ (включают в кадровую политику, чтобы профессионалы передавали опыт молодежи).

Работодатели также уделяют пристальное внимание адаптации и удержанию сотрудников. Они разрабатывают индивидуальные программы онбординга, которые могут включать в себя как общее введение в должность, так и более глубокое знакомство с рабочими процессами и культурой компании. Также компании держат в фокусе создание комфортной рабочей среды (гибрид, удаленка), заботятся о здоровье сотрудников (ДМС, страхование жизни).

## цифровизация и развитие ИИ

Автоматизация и развитие искусственного интеллекта (ИИ) влияют на отрасль: такие традиционные профессии, как оператор машин, могут стать менее востребованными в будущем. Роботы на производственных линиях, которыми управляет ИИ, уже сейчас могут выполнять часть задач синих воротничков. Это создает угрозу сокращения рабочих мест для этой категории персонала.

С другой стороны, растет спрос на специалистов по данным, инженеров по автоматизации, специалистов по ИТ-безопасности и разработчиков программного обеспечения. Развитие искусственного интеллекта влияет и на соискателей: кандидаты используют нейросети для резюме и подготовки к собеседованиям. Работодатели в свою очередь отсеивают не подходящих под критерии поиска кандидатов, используя цифровые инструменты, алгоритмы машинного обучения. Спрос на высококвалифицированные кадры с опытом в новых технологиях увеличился. Такие кандидаты имеют преимущество.

## заработные платы и соцпакет

### зарплаты

Большинство работодателей индексировали зарплаты сотрудникам на 10-15%. Инкриз коснулся категорий сотрудников, связанных с производственными процессами, а также высококвалифицированных специалистов. Ожидания кандидатов по заработным платам часто выше, чем то, что предлагает рынок. В среднем, разница составляет 15-20%, что создает давления на работодателей, и они пересматривают свои предложения.

### соцпакет

В соцпакеты включают полное покрытие расходов на лечение, включая стационарное и амбулаторное обслуживание в рамках медстраховки, пенсионные программы с возможностью дополнительных накоплений от работодателя, компенсацию транспортных расходов, доступ к курсам повышения квалификации, спортивные и корпоративные мероприятия и др. Помимо этого, соцпакеты предусматривают психо-логическую поддержку и профилактические обследования.



## наиболее востребованные кандидаты



### начальники смен

они играют ключевую роль в организации работы на заводах, обеспечивая выполнение планов и координацию сотрудников. Это особенно важно в условиях повышенной нагрузки и адаптации к новым технологиям. Для новых направлений, например NGS, рынку нужны специалисты, обладающие данным опытом.



### директоры заводов

металлургическая отрасль активно внедряет новые технологии и автоматизацию. Директоры, обладающие опытом в этом направлении, востребованы для успешной трансформации производственных процессов.



### руководители по автоматизации и цифровизации процессов

с увеличением автоматизации процессов и внедрением новейших технологий, такие специалисты становятся крайне необходимыми для оптимизации работы производственных линий.



### менеджер по охране труда, промышленной безопасности и экологии

с ужесточением экологического законодательства и требований по безопасности, потребность в таких специалистах продолжает расти.



### менеджеры по контролю качества

для многих предприятий контроль качества становится неотъемлемой частью стратегии, что увеличивает потребность в квалифицированных специалистах в этой области.

## прогноз по зарплатам и соцпакету на 2025 год

В 2025 году работодатели также проведут индексацию зарплат в диапазоне 10-20% на фоне растущей конкуренцией за кадры и интереса к кандидатам с более высокой квалификацией. Компании начнут предлагать дополнительные финансовые стимулы, такие как бонусы за выполнение производственных показателей и долгосрочные программы лояльности.



## прогноз по найму на 2025 год

Активизируют найм персонала, особенно для технических и инженерных специальностей. Компании будут проводить масштабные наборы, нацеленные на молодежь и студентов профильных технических вузов, с целью создать прочный кадровый резерв.



В 2025 году ожидается, что компании будут стремиться к расширению и открытию новых производственных мощностей, а также к укреплению партнерств как с местными, так и с международными организациями. Вероятно, будет несколько слияний и поглощений в отрасли, что приведет к корректировке структуры рынка. Также ожидается дальнейшее развитие инвестиционных программ, связанных с современными технологиями и устойчивым развитием.

### Ирина Анисимова

руководитель направления «Промышленное производство» get experts

✉ [irina.anisimova@getexperts.ru](mailto:irina.anisimova@getexperts.ru)



## обзор зарплат в Москве и МО

Должность	Тип компании	Размер компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
директор завода/ plant director	российская		300 000	600 000	1 100 000
			300 000	600 000	1 100 000
			400 000	750 000	1 600 000
	иностранная		400 000	600 000	1 100 000
			400 000	600 000	1 100 000
			400 000	750 000	1 600 000
менеджер по контролю качества/ quality control manager	российская		88 000	132 000	154 000
			170 000	190 000	250 000
			160 000	210 000	270 000
	иностранная		88 000	132 000	154 000
			170 000	190 000	250 000
			160 000	210 000	270 000

 малый размер компании (<100 человек в России)

 средний размер компании (100-500 человек в России)

 крупный размер компании (500 > человек в России)



Хотите узнать о зарплатах других специалистов? Переходите в «Зарплатный трекер»



Отсканируйте, чтобы посмотреть видео-инструкцию «Как пользоваться «Зарплатным трекером»



ситуация в отраслях и функциях

# нефтегазовый сектор



## основные тренды и вызовы

### 📁 бизнес

Ключевыми драйверами спроса на нефть и газ в 2024 году остаются Азия, особенно Китай и Индия. Восстановление экономики после пандемии и рост индустриального производства ведут к увеличению потребления энергии. Переход к низкоуглеродной энергетике остается одной из главных тенденций. Страны и компании увеличивают инвестиции в возобновляемые источники энергии, снижая зависимость от традиционных углеводородов.

Нефтегазовые компании адаптируются, расширяя свои портфели за счет проектов в области зеленой энергии и декарбонизации. Геополитическая напряженность, санкции, изменение логистики поставок, риски ужесточения налоговой нагрузки, нестабильность цен на энергоносители - сегодня это одни из ключевых факторов, влияющих на развитие отрасли, и, как следствие, рынок кандидатов в нефтегазовой отрасли находится в состоянии «перестройки» с увеличением спроса на специалистов с новыми навыками, связанными с устойчивым развитием и технологическими инновациями.

### 👤 кандидатский рынок

По данным Росстата, индустрии не хватает 40 тыс. сотрудников. Существует нехватка опытных работников, особенно в технических областях, таких как инженерия, геология и эксплуатация месторождений. Работодатели стали чаще обращаться за услугами по анализу рынка, чтобы структурировать и выделить свои конкурентные преимущества.

Данные действия, в первую очередь, направлены на качественный и точечный подбор специалистов. Компании все больше ищут специалистов, обладающих компетенциями в области низкоуглеродных технологий, возобновляемых источников энергии и устойчивого развития. Переход к зеленой энергетике меняет требования к кандидатскому рынку. Внедрение цифровых технологий и автоматизации в нефтегазовую отрасль приводит к повышенному спросу на IT-специалистов, аналитиков данных, инженеров по искусственному интеллекту и другим профессионалам в области технологий. Компании инвестируют в программы обучения и переквалификации для своих сотрудников, чтобы адаптировать их к новым требованиям, связанным с цифровизацией и экологическими стандартами.

### 🔍 текучесть и удержание кадров

Для удержания сотрудников компании нефтегазовой отрасли традиционно предлагают высокие зарплаты, а также ряд других нематериальных факторов мотивации. Работодатели вынуждены адаптироваться к новым ожиданиям кандидатов, предлагая более гибкие и расширенные пакеты. Несмотря на распространенность вахтового метода, удаленка и гибрид все равно актуальны для отрасли, в частности, для административного и технического персонала. Кандидаты в связи с рисками, связанными с работой на объектах, ожидают полный медицинский пакет, включающий страхование жизни, регулярные медицинские осмотры и доступ к качественной медицинской помощи для себя и своих семей. Также важны вопросы безопасности (программы по охране труда, улучшенные условия работы, средства индивидуальной за-

щиты) и пенсионные программы (дополнительные пенсионные взносы, бонусы за выслугу лет). В дополнение к стандартным элементам соцпакета кандидаты ожидают различные бонусы, такие как оплата спортивных абонементов, корпоративный транспорт, программы по улучшению жилищных условий, доступ к корпоративным скидкам и льготным программам.

### 🖥️ цифровизация и развитие ИИ

Предприятия проходят процесс внедрения инструментов цифровизации и автоматизации. В штатном расписании появились новые вакансии для сотрудников, которые занимаются разработкой, внедрением, эксплуатацией данных программ. Кроме того, компании оптимизируют процессы с помощью искусственного интеллекта и открывают вакансии для привлечения соответствующих специалистов.

## заработные платы и соцпакет

### 📁 зарплаты

В 2024 году индексация в крупных компаниях на уровне 7,5% - 15,5%. Размер инкрива зависит от должности сотрудника. При переходе на другое место работы сотрудник закладывает рост зарплаты на 10-15%.

### 🛡️ соцпакет

Помимо широкого социального пакета компании все чаще разрабатывают дополнительные корпоративные надбавки, предлагают средства для свободного пользования (для обучения, спорта и т.д.). Большой популярностью стал пользоваться пакет релокации для технических специалистов и руководителей. Расширяются возможности по медицинской поддержке: оплата санаториев, домов отдыха. В некоторых компаниях появились медстраховки для сотрудников с онкозаболеваниями.

### прогноз по зарплатам и соцпакету на 2025 год

Компании будут индексировать зарплаты в 2025 году. Не исключается и существенный инкрив, превышающий инфляцию.



### прогноз по найму на 2025 год

Компании активизируют найм высококвалифицированного персонала, на технические и инженерные роли.



## наиболее востребованные кандидаты



### эксперты по безопасности на производстве

нефтегазовая отрасль связана с высокими рисками, поэтому профессионалы, занимающиеся вопросами безопасности, остаются важными. Также востребованы специалисты по охране труда и минимизации рисков для здоровья.



### инженеры по бурению и разработке месторождений

остаются ключевыми фигурами для успешного ведения традиционной добычи нефти и газа. Спрос связан с важностью повышения эффективности добычи и разработки сложных месторождений с минимизацией затрат.



### геологи и геофизики

спрос обусловлен потребностью в поиске новых месторождений, а также оценки рентабельности добычи на сложных участках.



### инженеры по переработке нефти и газа

важны для обеспечения стабильности процессов переработки и оптимизации производства углеводородов на НПЗ и газоперерабатывающих заводах.



### руководители проектов

в связи с крупными инфраструктурными проектами и разработкой новых месторождений требуются профессионалы, которые могут управлять всеми этапами проектов — от планирования до завершения. Ключевыми навыками являются умение работать с большими бюджетами и в условиях сложной логистики.



В отрасли идут глобальные изменения. Наблюдается серьезный дефицит профессиональных кадров. Особенно не хватает сотрудников технических и инженерных ролей всех уровней, от специалистов до руководителей. На этом фоне работодатели будут индексировать зарплату и расширять соцпакет, привлекать персонал из ближнего зарубежья.

### Ирина Анисимова

руководитель направления «Промышленное производство» get experts

✉ [irina.anisimova@getexperts.ru](mailto:irina.anisimova@getexperts.ru)

## обзор зарплат в Москве и МО

Должность	Тип компании	Размер компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
менеджер по охране труда, промышленной безопасности и экологии/ health, safety and environmental manager	российская		140 000	150 000	160 000
			150 000	160 000	170 000
			160 000	170 000	180 000
	иностранная		100 000	120 000	140 000
			100 000	140 000	140 000
			110 000	120 000	138 000



малый размер компании (<100 человек в России)



средний размер компании (100-500 человек в России)



крупный размер компании (500 > человек в России)

eet experts

рекрутинговая компания

ситуация в отраслях и функциях

# пищевые ингредиенты



## основные тренды и вызовы

### 📁 бизнес

В последние несколько лет на рынке пищевых ингредиентов сложилась ситуация, характерная для многих отраслей отечественной промышленности. Из-за внешнеполитических процессов часть иностранных игроков ушла с российского рынка. При этом значительная доля продукции не выпускалась внутри страны. С одной стороны, это вынудило производителей продуктов питания заново выстраивать логистику, организовывать схемы параллельного импорта, искать новых поставщиков ингредиентов сопоставимого качества. В итоге на рынке стали появляться новые отечественные компании.

С другой стороны, в отрасли началось масштабное импортозамещение: в разных регионах страны запущено сразу несколько крупных проектов, уже действующие предприятия активно наращивают мощности производства. Вместе с тем возникла острая потребность в высококвалифицированных кадрах.

### 👤 кандидатский рынок

Кандидаты становятся более открытыми к диалогу, однако переходить на новую работу планируют только при условии значительного увеличения зарплаты. Большинство компаний такой прирост дохода предлагать не готовы. Кроме того, наблюдается большое количество контрофферов — работодатели, как российские, так и международные, стремятся удержать своих сотрудников.

Для успешного найма важна скорость принятия решений: чем быстрее компания делает оффер, тем выше вероятность, что кандидат примет предложение. Вместе с тем представители отрасли не становятся более гибкими в отношении требований и опыта кандидатов, что также усложняет процесс поиска новых сотрудников.

Ушедшие с российского рынка компании забрали с собой высококвалифицированных специалистов. Предприятия нуждаются в кадрах, особенно остро стоит проблема нехватки выпускников пищевых вузов.

### 🔄 текучесть и удержание кадров

Кандидаты из международных компаний по-прежнему не всегда хорошо адаптируются к российскому бизнесу, так как ожидают тех же подходов и не готовы к другим темпам работы. При этом текучесть кадров в компаниях невысокая: организации стараются удерживать сотрудников, что снижает активность найма. Основной акцент делается на поиск специалистов для новых направлений и территорий.

Впрочем, если сотрудников что-то не устраивает, они не боятся уходить. Они также не боятся менять несколько мест работы подряд, что говорит о готовности к переменам и поиску более подходящих предложений. В таких условиях компании активно рассматривают кандидатов из других регионов РФ, хотя не все хотят оплачивать релокацию. Зачастую это приводит к тому, что кандидаты закладывают расходы на переезд в ожидаемые оклады.

Отношение к возрасту не изменилось: на позициях, связанных с технологиями, опыт и знания часто оказываются важнее возраста. Представители поколения Z также пользуются спросом, это поколение уже достигло трудоспособного возраста и активно входит на рынок труда.

Для успешной адаптации персонала работодатели применяют несколько методов. Важную роль играет наставничество, где новым сотрудникам назначают кураторов, которые помогают им освоиться на новом месте. Их активно погружают в культуру и политику компании, помогают вникнуть в основные требования к работе, стараются максимально вовлечь в ближайшие мероприятия, такие как выставки, конференции и стратегические сессии. Это помогает новому персоналу почувствовать себя частью команды и быстрее интегрироваться в корпоративную культуру.

### 📱 цифровизация и развитие ИИ

Развитие искусственного интеллекта повлияло на рынок труда. Так, на данный момент ИИ помогает релевантно составлять резюме, что повышает шансы кандидатов на первичный звонок рекрутера.

## заработные платы и соцпакет

### 📁 зарплаты

Работодатели индексировали зарплаты сотрудникам в 2024 году в среднем на 10–15%. Повышение коснулось не всех — в большинстве случаев только основных позиций. Например, для менеджеров по работе с ключевыми клиентами (КАМ) медианная зарплата в 2023 году держалась на уровне около 250 тысяч рублей на руки, в 2024 году компании уже были готовы обсуждать около 300 тысяч рублей.

Также в прошлом году работодатели ориентировались на предложение для технологов в 150 тысяч рублей, в этом — 220 тысяч рублей. Однако отмечается значительная разница между зарплатными ожиданиями и реальным предложением. Для КАМ она составляет порядка 33% (кандидаты хотят 400+ тысяч рублей, работодатели готовы дать около 300 тысяч рублей). Для технологов разница составляет около 27%: 300+ тысяч против 220 тысяч рублей.

### 🛡️ соцпакет

Компании, которые стали российскими в 2022 году, вводят новые элементы в социальный пакет, такие как добровольное медицинское страхование (ДМС), автомобили для сотрудников либо компенсацию за использование собственного автомобиля. Эти изменения направлены на повышение привлекательности рабочих условий и поддержание конкурентоспособности на рынке труда. Помимо ДМС и автомобиля в соцпакет входят различные бонусы, оплата мобильной связи и корпоративный ноутбук.

### прогноз по зарплатам и соцпакету на 2025 год

**Значительные изменения происходили последние несколько лет, поэтому в 2025 году ситуация скорее останется на уровне 2024 года. Ожидается частичное повышение зарплаты, изменений в соцпакете не прогнозируется.**



## прогноз по найму на 2025 год

Найм будет продолжаться, работодатели сосредоточатся на развитии и расширении текущего портфеля.



## наиболее востребованные кандидаты



### менеджер по продажам/КАМ

в условиях ухода иностранных игроков и освобождения части рынка российским компаниям необходимы специалисты для продвижения на новых территориях, новых категорий продуктов.



### менеджер по маркетингу

востребованы специалисты, которые умеют анализировать потребности клиентов и выстраивать стратегию по позиционированию компании на рынке.



### технологи

компаниям необходимы квалифицированные сотрудники, способные разрабатывать новые продукты на рынке, заменять сырье и находить аналоги ингредиентов.



«Фундаментальные изменения в отрасли произошли в 2022 году. Сегодня ситуация стала более стабильной: уже имеются разработанные стратегии, компании продолжают двигаться в соответствии с ними. При этом работодатели продолжают нуждаться в высококвалифицированных кадрах для расширения бизнеса. Одновременно с этим в ближайшие годы ожидается запуск новых крупных проектов, что также повлечет открытие новых вакансий.»

### София Величковская

консультант направления «Химия, инженерное оборудование и агросектор»  
get experts

✉ [sofia.velichkovskaya@getexperts.ru](mailto:sofia.velichkovskaya@getexperts.ru)



## обзор зарплат в Москве и МО

Должность	Тип компании	Размер компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
менеджер по работе с ключевыми клиентами / кам / key account manager	российская		80 000	150 000	300 000
			100 000	210 000	300 000
			100 000	250 000	400 000
	иностранная		80 000	150 000	300 000
			100 000	210 000	300 000
			100 000	250 000	400 000
менеджер по маркетингу / marketing manager	российская		100 000	200 000	250 000
			100 000	300 000	350 000
			200 000	300 000	350 000
	иностранная		100 000	200 000	250 000
			100 000	300 000	350 000
			200 000	300 000	350 000



малый размер компании (<100 человек в России)



средний размер компании (100-500 человек в России)



крупный размер компании (500 > человек в России)



Хотите узнать о зарплатах других специалистов? Переходите в «Зарплатный трекер»



Отсканируйте, чтобы посмотреть видео-инструкцию «Как пользоваться «Зарплатным трекером»





eet experts

рекрутинговая компания

ситуация в отраслях и функциях

# промышленное строительство и инжиниринг



## основные тренды и вызовы

### 📁 бизнес

Увеличивается количество крупных инфраструктурных проектов, таких как строительство заводов, транспортных узлов и энергетических объектов. Это связано с ростом спроса на энергию, возобновляемые источники и стратегическое развитие промышленных объектов.

Промышленное строительство активно внедряет BIM-технологии (Building Information Modeling), что позволяет сократить сроки проектов и повысить их прозрачность. Внедрение технологий автоматизации и умного оборудования также способствует повышению эффективности.

Экологические требования становятся все более важными. Промышленные объекты строятся с учетом экологических норм и стандартов ESG (экологические, социальные и управленческие факторы), что требует новых технологий и подходов.

### 👤 кандидатский рынок

Как и в других секторах, в промышленном строительстве наблюдается нехватка специалистов с высокими техническими знаниями. Это касается инженеров, проектировщиков, специалистов по автоматизации и IT, а также квалифицированных рабочих.

Из-за дефицита кадров компании борются за квалифицированных специалистов, предлагая привлекательные условия труда и бонусы. Растет применение гибридных и удаленных форм занятости для специалистов в сфере проектирования и управления проектами, благодаря широкому внедрению цифровых инструментов (BIM, автоматизация процессов и удаленный мониторинг). Компании инвестируют в обучение сотрудников и их переквалификацию, чтобы соответствовать изменяющимся требованиям рынка. В частности, растет спрос на программы, связанные с цифровизацией, устойчивым строительством и внедрением новых технологий.

Число иностранных специалистов растет, особенно из стран СНГ и Азии. Их приглашают для работы на крупных промышленных проектах в России.

### 🔄 текучесть и удержание кадров

Проблема текучести остается актуальной, особенно среди низкоквалифицированного персонала и рабочих. В регионах с крупными проектами текучесть может достигать 20-30%. Это связано с сезонностью и спецификой вахтового метода работы.

Основные причины включают неудовлетворительные условия труда, недостаточную мотивацию и рост конкуренции за специалистов со стороны других компаний.

### 🔧 цифровизация и развитие ИИ

В отрасли активно внедряют цифровые решения, на этом фоне кандидаты, которые могут быстро осваивать новые технологии и подходы пользуются высоким спросом. Прежде всего речь идет о специалистах по цифровизации, автоматизации и работе с BIM-системами.

## заработные платы и соцпакет

### 💰 зарплаты

Из-за роста инфляции в 2024 году многие компании вынуждены проводить индексацию зарплат, особенно в высокозатратных отраслях. В промышленном строительстве ожидается рост зарплат на 5-10%, особенно для квалифицированных специалистов в инженерных и управленческих позициях.

Рабочие специальности в вахтовых регионах получают конкурентные заработные платы с индексацией, чтобы удержать персонал – в ряде компаний в течение года индексация осуществляется несколько раз в год, чтобы сохранить конкурентный доход сотрудников при повышающемся уровне инфляции. Например, в северных регионах индексация может достигать 10-12%.

**10-12%**  
индексации может достигать  
зарплата в северных регионах

### 🛡️ соцпакет

Страхование жизни и здоровья, особенно для сотрудников, работающих на опасных объектах или в труднодоступных регионах. Предоставление гибкого графика работы или возможность удаленной работы для административного и инженерного персонала. Вахтовый метод работы для сотрудников на удаленных строительных объектах с обеспечением комфортных условий проживания на вахте. Оплачиваемый дополнительный отпуск за работу в сложных климатических условиях или на опасных объектах. Увеличенные больничные или дополнительные дни отдыха в зависимости от интенсивности работы.

### 📈 прогноз по найму на 2025 год

На фоне усложнения процессов промышленного строительства вырастет спрос на высококвалифицированных узкоспециализированных специалистов, таких как инженеры по цифровизации, экологические эксперты, проектировщики автоматизированных систем. Кроме того, компании будут активно привлекать специалистов на краткосрочные контракты вахтовым методом с высокими зарплатами и социальными гарантиями. Особенно это будет актуально для северных и удаленных регионов России, таких как ЯНАО и ХМАО.



## наиболее востребованные кандидаты



### директор по строительству

в условиях увеличивающегося числа инфраструктурных проектов, необходимость в руководителях, способных координировать крупные промышленные объекты, возрастает. Компании ищут профессионалов, которые могут контролировать соблюдение сроков, бюджета и качества выполнения работ. Кроме того, умение адаптироваться к новым строительным технологиям (BIM, автоматизация процессов) делает их особенно ценными на рынке.



### инженер по строительству

с развитием промышленных и инфраструктурных проектов спрос на квалифицированных инженеров, способных применять передовые строительные технологии и методы управления, стремительно растет. Способность работать с цифровыми инструментами и автоматизированными системами делает их незаменимыми. Важно также знание требований по охране труда и технике безопасности, что особенно актуально на крупных промышленных площадках.



### специалисты СМР (строительно-монтажные работы)

в условиях роста объемов строительства способность таких специалистов эффективно организовать работу на площадке крайне важна. Они также координируют взаимодействие между различными подразделениями и субподрядчиками, обеспечивая выполнение сроков и стандартов качества. В связи с увеличением сложности объектов и внедрением новых строительных технологий, квалифицированные СМР-специалисты остаются востребованными, особенно в проектах в отдаленных и климатически сложных регионах.



### HSE-специалисты (охрана труда, здоровье и безопасность)

повышаются требования к безопасности на производственных объектах, что делает специалистов в этой области крайне востребованными.



### руководитель проектов

востребованность обусловлена необходимостью управления сложными проектами в условиях нехватки квалифицированного персонала.



### инженер-проектировщик (по дисциплинам)

позиция остается актуальной последние несколько лет, и в текущем году высокая востребованность в кандидатах сохраняется. Это связано прежде всего с возобновлением и продолжением строительства крупных промышленных объектов на территории России.



В инжиниринге, как и в ряде других отраслей, наблюдается серьезный дефицит кадров. В 2024 году работодатели активно искали кандидатов как на роли фронт-офиса, так и бэк-офиса. Так, были востребованы как топ-менеджеры (директоры по инжинирингу, по календарно-сетевому планированию (КСП), управленцы в сфере проектирования), так и инженеры-проектировщики по дисциплинам, руководители проектов, менеджеры отдела материально-технического снабжения (МТО), а также эксперты по работе с техническим документооборотом (ТДО). В 2025 году эти специалисты также будут необходимы отрасли.

### Анна Кулешова

старший консультант направления «Химия, промышленность и агросектор» get experts

✉ [anna.kuleshova@getexperts.ru](mailto:anna.kuleshova@getexperts.ru)



Промышленное строительство будет продолжать развиваться с фокусом на новые технологии, устойчивость и квалифицированный персонал. Работодатели будут активнее вкладываться в обучение сотрудников, внедрять цифровые инструменты и расширять географию поиска кандидатов, в том числе из-за рубежа.

**Ирина Анисимова**

руководитель направления «Промышленное производство» get experts

✉ [irina.anisimova@getexperts.ru](mailto:irina.anisimova@getexperts.ru)

**обзор зарплат в Москве и МО**

Должность	Тип компании	Размер компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
менеджер по охране труда, промышленной безопасности и экологии/ health, safety and enviromental manager	российская		100 000	120 000	140 000
			100 000	126 000	139 000
			110 000	120 000	138 000
	иностранная		100 000	120 000	140 000
			120 000	145 000	168 000
			110 000	120 000	138 000

- малый размер компании (<100 человек в России)
- средний размер компании (100-500 человек в России)
- крупный размер компании (500 > человек в России)



ситуация в отраслях и функциях

# ритейл



## основные тренды и вызовы

### бизнес

Рынок активно развивается. Часть международных компаний окончательно приняли решение покинуть страну, часть остались под другими названиями, появились новые отечественные игроки. Крупный федеральный ритейл продолжает скупать мелких игроков и развивать сети посредством франчайзинга.

Маркетплейсы трансформируются в цифровые экосистемы. В 2024 году ожидается усиление конкуренции между традиционными магазинами и онлайн-платформами. Традиционные магазины будут вынуждены адаптироваться к новым условиям рынка и предлагать клиентам новые услуги, такие как доставка товаров на дом или возможность сделать заказ через мобильное приложение.

Тем временем российские фэшн-компании выходят на новые рынки (например, ОАЭ), открывают дополнительные офисы в других странах. Многие крупные отечественные компании расширяют свой ассортимент, развивают премиум-сегмент, а также проводят реструктуризации, увеличивая структуру в целом.

Также прослеживается тенденция перехода из e-commerce в офлайн. Наблюдается активное развитие шоурумов и их масштабирование (открываются флагманские магазины, новые категории, кафе внутри бутиков).

### кандидатский рынок

Изменения в отрасли ритейла оказывают значительное влияние на рынок труда. Растет спрос на специалистов в области электронной коммерции и цифровых технологий. Компании ищут людей, обладающих навыками работы с веб-сайтами, мобильными приложениями и социальными сетями. Растет потребность в специалистах по анализу данных и машинному обучению для оптимизации бизнес-процессов.

Традиционные магазины также нуждаются в персонале, который сможет работать в условиях смешанной модели продаж (офлайн + онлайн). Растет спрос на работников складов и логистических центров для обеспечения быстрой доставки товаров покупателям.

Также в связи с ростом спроса на экологически чистые товары и продукты местного производства, растет потребность в специалистах по устойчивому развитию и экологическому менеджменту.

### текучесть и удержание кадров

Отрасль испытывает дефицит квалифицированных специалистов. В фэшн-ритейле, например, сильные кандидаты релоцировались в другие страны и не готовы рассматривать вакансии, требующие постоянного присутствия на территории РФ. За многими специалистами ведется настоящая «охота», так как зачастую они абсолютно не заинтересованы в смене своего работодателя. Сохраняется тенденция контрофферов: компании понимают, что сейчас проще удержать своего, чем найти нового сотрудника с нужным набором навыков.

Кроме того, работодатели готовы предлагать гибкие условия труда, возможность удаленной работы, чтобы привлечь и удержать талантливых специалистов, независимо от их местоположения.

При этом в крупных российских фэшн-компаниях наблюда-

ется высокая текучесть кадров. Это объясняется частой реструктуризацией и изменением зоны ответственности сотрудников, что не всегда может быть им интересно. Чтобы удержать сотрудников, бизнес использует как финансовую, так и нефинансовую мотивацию. Помимо возможности выбрать график работы, в компаниях часто предусмотрена возможность использовать корпоративные скидки на продукцию, приобретать «тестовые» образцы за очень низкую сумму, пользоваться услугами фитнес-залов, скидками в компаниях-партнерах и др.

### цифровизация и развитие ИИ

Развитие искусственного интеллекта (ИИ) оказало значительное влияние на рынок труда. Некоторые профессии, которые ранее требовали рутинной работы, теперь могут быть автоматизированы с помощью ИИ. Например, ИИ может выполнять задачи, связанные с обработкой данных, анализом информации и даже принятием решений. С другой стороны, ИИ также создает новые рабочие места. Специалисты, работающие с ИИ, становятся все более востребованными. Кроме того, кандидаты все чаще используют ИИ для составления резюме и поиска работы.

## заработные платы и соцпакет

### зарплаты

Всем специалистам в области закупок, топ-менеджерам в коммерции, специалистам по развитию собственного производства увеличили оклады примерно на 30%. Однако при этом снизились проценты в переменной части. Так, топ-менеджмент в ритейле перевели со 100% бонуса на 60-80 %.

### соцпакет

Соцпакет как правило включает ДМС, в некоторых случаях – акции внутри компании, предоставление автомобиля. За последний год ничего не изменилось.

### прогноз по зарплатам и соцпакету на 2025 год

С 2025 года вступает в силу закон по прогрессивной шкале НДФЛ. Многие компании планируют провести индексацию в соответствии с ним. Изменений в соцпакете не ожидается.



### прогноз по найму на 2025 год



Активный найм персонала продолжится.

## наиболее востребованные кандидаты



### коммерческий директор в классическом формате

перестройка структур и гонка за качественными коммерсантами только усилила спрос на таких специалистов. Из ритейла кандидаты уходят в производство, тем самым спрос на коммерческих директоров и в классическом, и онлайн-форматах увеличивается.



### специалист по электронной коммерции

с развитием онлайн-торговли и увеличением доли интернет-продаж, специалисты по электронной коммерции востребованы для управления интернет-магазинами, разработки маркетинговых стратегий и оптимизации процессов доставки.



### директор по стратегии и развитию

компании активно развиваются и нуждаются в специалистах, которые помогут правильно и четко выстроить дальнейшую стратегию.



### специалист по устойчивому развитию ESG

в свете растущего внимания к вопросам экологии, компании ищут специалистов, способных разрабатывать и внедрять стратегии устойчивого развития, включая сокращение отходов, использование возобновляемых источников энергии и поддержку местных производителей.



### аналитик и специалист по анализу данных

с увеличением объема данных, собираемых ритейлерами, растет потребность в специалистах, способных анализировать эти данные и использовать их для принятия бизнес-решений.



Несмотря на опасения, что электронная торговля когда-нибудь поглотит офлайн-магазины, сегодня мы наблюдаем активное развитие обоих сегментов рынка. С одной стороны, маркетплейсы превращаются в настоящие экосистемы с собственными банковскими услугами. С другой стороны, онлайн-магазины открывают первые точки продаж. Все это требует привлечения специалистов с новыми для бизнеса компетенциями.

### Наталья Королева

руководитель направления «Продажи и маркетинг» get experts

✉ [natalia.koroleva@getexperts.ru](mailto:natalia.koroleva@getexperts.ru)



## обзор зарплат в Москве и МО

Должность	Тип компании	Размер компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
коммерческий директор / chief commercial officer	российская		300 000	350 000	500 000
			300 000	350 000	500 000
			300 000	350 000	500 000
	иностранная		300 000	350 000	500 000
			300 000	350 000	500 000
			300 000	350 000	500 000
аналитик продаж / sales analyst	российская		60 000	75 000	80 000
			80 000	90 000	100 000
			130 000	145 000	160 000
	иностранная		60 000	75 000	75 000
			80 000	90 000	95 000
			100 000	125 000	150 000



малый размер компании (<100 человек в России)



средний размер компании (100-500 человек в России)



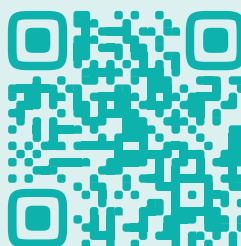
крупный размер компании (500 > человек в России)



Хотите узнать о зарплатах других специалистов? Переходите в «Зарплатный трекер»



Отсканируйте, чтобы посмотреть видео-инструкцию «Как пользоваться «Зарплатным трекером»





ситуация в отраслях и функциях

# строительные материалы



## основные тренды и вызовы

### бизнес

Ситуация на рынке стабилизировалась, в 2024 году резких изменений не наблюдалось. Основные трансформационные изменения компании уже прошли в 2022-2023 годах. В 2024-м большинство компаний вышли в ноль, часть - в плюс.

Предприятия налаживали производство, обрабатывали и тестировали у клиентов новые виды продукции (в том числе и старые, но с видоизмененной рецептурой). Компании старались создавать спрос на рынке, увеличивать долю присутствия, для чего требовалось региональное деление по командам и их комплектация (рынку строительных материалов свойственно региональное присутствие «полевых» сотрудников).

### кандидатский рынок

Ситуация с наймом персонала в сегменте строительных материалов вернулась к привычным объемам (речь идет о кандидатах фронт-офиса: продажи, маркетинг, техническая поддержка, R&D).

### текучесть и удержание кадров

Текучесть кадров снизилась. На открытом рынке (в открытых источниках, на рабочих сайтах) стало гораздо меньше профилей кандидатов. Также, общаясь с кандидатским полем, видим подтверждение, что люди, пытаясь освоиться на новом месте, перестают вступать в переговоры по новым вакансиям. Такая ситуация, кстати, сподвигает компании искать людей активнее посредством внутренних рекомендаций и ранее сформированных баз данных.

Вопрос адаптации в компаниях стоит остро. По важности он занимает второе место после поиска кадров. Например, кандидаты, которые привыкли к зарубежной модели ведения бизнеса, могут уйти из компании уже на испытательном сроке. Это связано с тем, что профессионалы на миддл- и топ-позициях не готовы тратить время на «притирку» и покидают место, которое их по каким-то причинам не удовлетворило.

## 2 место

по важности занимает вопрос адаптации после поиска кадров

Раньше мы наблюдали у людей большую готовность выделить время на привыкание и адаптацию. На этом фоне компании пересматривают, модернизируют подходы к онбордингу, чаще обращаются к агентствам и консалтингу за инструментами и программами удержания сотрудников.

### цифровизация и развитие ИИ

В отрасли активно внедряют цифровые решения, на этом фоне кандидаты, которые могут быстро осваивать новые технологии и подходы пользуются высоким спросом. Прежде всего речь идет о специалистах по цифровизации, автоматизации и работе с BIM-системами.

## заработные платы и соцпакет

### зарплаты

В 2024 году индексация составила до 15%. Более высокий процент инкрива был характерен для позиций топ-уровня: директоров по продажам, коммерческих директоров, руководителей в маркетинге, их прирост по окладным фиксированным частям составил 10-15%. У линейных позиций – от 6 до 12%.

Бюджеты работодателей не успевают за ростом пожеланий соискателей. В нестабильное время денежный фактор становится первостепенным, а иногда чуть ли не единственным мотивирующим на переход. Кандидаты с редким опытом, как правило, трудоустроены, и не готовы переходить куда-либо без существенного инкрива. Соискатели «закладывают» на переход не 10-30% прироста к доходу, а 50%, 80% и даже 100%.

### соцпакет

Многие компании возвращают социальные льготы, такие как ДМС, страхование жизни, компенсацию спортивных занятий. К примеру, выкупленные локальным менеджментом зарубежные компании, которые после перезапуска бизнеса были вынуждены «резать» привычные бенефиты, вышли на прибыльность и начинают вновь внедрять эти привилегии.

Как правило, соцпакет включает ДМС, сотовую связь, корпоративный ноутбук. Для «полевых» сотрудников стараются оставлять служебные автомобили, так как это приоритетный инструмент для работы у тех, кто продвигает строительные материалы на объекты, демонстрируют образцы для архитекторов/проектировщиков/девелоперов. Однако ряд компаний все-таки отказались от содержания автопарков, не пролонгировали договоры лизинга, чтобы сократить издержки, предлагая сейчас компенсацию горючего и частичное покрытие расходов на амортизацию.

### прогноз по зарплатам и соцпакету на 2025 год

Планируется рост зарплат на уровне 7-10% и дальнейшее восстановление соцпакета.



## наиболее востребованные кандидаты



### продукт-менеджер

эта позиция стала чаще появляться в российских структурах с каждым годом. С учетом того, что раньше на рынке было очень много международных производителей, «продуктологи» зачастую находились в других регионах (в основном в Европе), и Россия была только одной из нескольких территорий их ответственности. Помощи зарубежных коллег всегда остро не хватало, особенно когда на рынок выходили новые продукты. Продавцы не всегда могли грамотно и своевременно презентовать их клиентам и партнерам. В 2024 году этих ролей стало больше, поскольку зарубежные компании, ставшие российскими, потеряв рецептуры, вынуждены были разрабатывать новые продукты практически «с нуля». Во-вторых, ранее головные компании были нацелены только на премиальные линейки, а российский менеджмент стал диверсифицировать портфель, вводя также продукты среднего и эконом сегмента. Под все эти новшества и необходимы продуктовые специалисты.



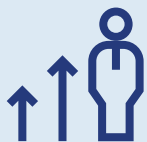
### региональный менеджер

эта позиция практически всегда в ТОПе поисков. Зачастую занимает до 60-70% объема в портфеле вакансий, т.к. в случае со строительными материалами именно охват территории и каналов продаж приносят компании результат, выраженный в деньгах. Мы можем также встречать разные интерпретации названия этой позиции, но все они сопряжены с продажами: объектный менеджер, менеджер по проектным продажам, менеджер по работе с архитекторами, менеджер по развитию дистрибьюторской сети, менеджер DIY канала и т.д. В любом случае они имеют региональную принадлежность, т.к. для рынка строительных материалов характерно деление по округам/областям/частям города.



### менеджер технической поддержки

вторая по частоте запросов на поиск позиция в коммерческом блоке после продавцов, особенно когда речь идет о применении технически сложных материалов. Их помощь особенно важна на этапе заложения решения в проект, где от технических характеристик зависит принятие решения застройщиком/подрядчиком.



## прогноз по найму на 2025 год

Все больше производителей стараются локализовать площадки, расширять портфель продуктов. Будут расти и производственные, и коммерческие команды.



Радует, что рынок строительных материалов в части рекрутмента в 2024-м году вышел на высокие показатели. Можно сказать, что ситуация по показателям вернулась к периоду до 2022 года. Появляются новые виды строительных материалов и отраслевые решения, которые теперь разрабатываются локальными производителями. На этом фоне у бизнеса возникает потребность в подборе персонала. В целом, темпы строительства резко выросли: в начале года был значительный спрос на гражданское строительство. Помимо этого, были возобновлены, а также запущены с «нуля» крупнейшие промышленные «стройки». Будет интересно наблюдать за изменениями на рынке труда строительных материалов в конце 2024-го года с учетом повышения ключевой ставки. Менеджмент и команды стали более гибко и быстро реагировать на различные рыночные изменения, поэтому можно предположить, что объем найма не снизится.

### Регина Суюнова

старший консультант направления «Химия, оборудование и агросектор»  
get experts

✉ [regina.suyunova@getexperts.ru](mailto:regina.suyunova@getexperts.ru)

## обзор зарплат в Москве и МО

Должность	Тип компании	Размер компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
региональный менеджер / региональный / дивизиональ- ный управляющий / regional manager	российская		130 000	220 000	330 000
			140 000	220 000	350 000
			150 000	250 000	400 000
	иностранная		130 000	220 000	330 000
			140 000	220 000	350 000
			150 000	250 000	400 000
продакт менеджер / менеджер по продуктовому маркетингу / product manager / product marketing manager	российская		100 000	200 000	250 000
			100 000	200 000	350 000
			200 000	300 000	350 000
	иностранная		100 000	200 000	250 000
			100 000	200 000	350 000
			200 000	300 000	350 000



малый размер компании (<100 человек в России)



средний размер компании (100-500 человек в России)



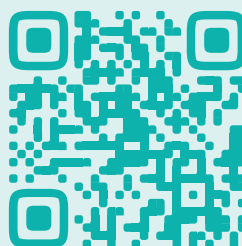
крупный размер компании (500 > человек в России)



Хотите узнать о зарплатах других специалистов? Переходите в «Зарплатный трекер»



Отсканируйте, чтобы посмотреть видео-инструкцию «Как пользоваться «Зарплатным трекером»



eet experts

рекрутинговая компания

ситуация в отраслях и функциях

# товары народного потребления (FMCG)



## основные тренды и вызовы

### бизнес

Ключевыми вызовами в отрасли в 2024 году стали: снижение потребительской способности, увеличение конкурентной среды, отсутствие возможностей у ряда компаний открыто продвигаться. Оставшиеся в России компании и появившиеся стартапы увеличили найм и стараются расширить свою долю на рынке за счет сниженных темпов ряда западных компаний.

### кандидатский рынок

В 2024 году спрос на квалифицированных специалистов с сильными профессиональными и универсальными навыками (hard и soft skills) остается высоким. Не хватает как специалистов на позициях top и middle, так и полевого персонала, «синих» воротничков. Компании сталкиваются с конкуренцией за лучших кандидатов: на сильного профессионала может приходиться по 2–3 предложения о работе. Тренд на контрфферы стабилен: работодателям проще и дешевле удерживать сотрудника, чем найти нового.

В кандидатах все больше ценится локальный опыт, востребованы специалисты, которые способны адаптироваться под изменения, быть гибкими и самостоятельно выстраивать процессы. Выходцы из международных компаний все чаще переходят на российские предприятия и адаптируются к работе в местной корпоративной культуре. На фоне нехватки персонала карьерный рост ускоряется: в некоторых структурах возраст руководителя варьируется в диапазоне 26–27 лет.

### текучесть и удержание кадров

Текучесть зависит от стратегии компании: часть работодателей ищет сотрудников с новыми идеями для работы в условиях сложного рынка, часть напротив удерживает позиции из-за внешних ограничений и трудностей найма.

Для удержания сотрудников в компаниях усиливают программы адаптации, расширяют мотивационные пакеты, вовлекают менеджеров и наставников (бадди) к онбордингу персонала, расширяют команды в блоке развития (T&D). Профессионалов переманивают в стартапы, на производства и новые рынки, где обещают больше перспектив для развития. Чаще всего это компании из ритейла, IT, банков, частично фармацевтики.

### прогноз по зарплатам и соцпакету на 2025 год

Ежегодные индексации сохраняются, но пока нет четких данных о конкретных повышениях. Ожидается, что компании будут учитывать рост налогов и рыночные условия при формировании зарплатных предложений. В 2025 году компании могут добавить оплату обучения и внешних тренингов в состав соцпакета.



## цифровизация и развитие ИИ

Цифровизация процессов внутри компании зависит от стадии развития бизнеса. Отделы маркетинга, стратегии, аналитики чаще всего уже имеют опыт применения нейросетей для ускорения рабочих процессов. Чаще всего это вспомогательный инструмент. Часть западных холдингов разрабатывают собственные ИИ, а также создают выделенные подразделения, кто создают инструменты для других команд.

## заработные платы и соцпакет

### зарплаты

В 2024 году зарплаты в FMCG-секторе были проиндексированы на 15% для всех сотрудников. Особое внимание уделено ключевым специалистам, таким как e-commerce менеджеры, чьи зарплаты значительно выросли по сравнению с 2023 годом.

### соцпакет

В 2024 году более 50% компаний на фоне дефицита на автомобильном рынке убрали из соцпакета корпоративные автомобили, заменив их компенсацией. Основные компоненты соцпакета включают ДМС, оплату питания и мобильной связи.

## наиболее востребованные кандидаты



### менеджер по управлению доходами (Net Revenue Manager)

перестройка структур и гонка за качественными коммерсантами только усилила спрос на таких специалистов. Из ритейла кандидаты уходят в производство, тем самым спрос на коммерческих директоров и в классическом, и онлайн-форматах увеличивается.



### специалист по разработке нового продукта (NPD или New Product Development)

после 2022 года FMCG рынок очень изменился: часть западных брендов покинули российский рынок, освоились ниши. Ритейл начал развивать собственный СТМ, российские FMCG компании стали запускать свои локальные бренды, а западным компаниям было необходимо оптимизировать рецептуры и заменять импортные компоненты. Исходя из реалий рынка, специалисты, у которых есть экспертиза в работе с производствами, в разработке продукта с нуля стали очень востребованы.



### менеджер или руководитель департамента по работе с ключевыми партнерами в электронной коммерции (Key Account Manager e-commerce/HD)

так как данный канал активно растет не только в FMCG, но и в других индустриях (фарма, электроника и бытовая техника, фэшн ритейл).



### менеджер по развитию компетенций полевых продаж (Sales Capability Manager)

данные роли востребованы в связи с усилением полевых команд (в том числе в регионах). В приоритете кандидаты, выходцы из продаж, способные своим примером обучить команды в регионах.



### менеджер по работе с ключевыми партнерами (Group Key Account Manager)

на текущий момент происходит дифференциация каналов продаж. Например, в некоторых крупных компаниях канал хард-дискаунтеров выводят в отдельный. В связи с чем ищут сильных групп КАМов, способных выстроить стратегию развития продаж, вести переговоры, договориться о лучших условиях, а также перевести клиентов на прямые контракты.



В фокусе работодателей на 2025 год – развитие и удержание текущих сотрудников, расширение штата внутренних структур и движение рынка в сторону e-commerce канала. Многие компании планируют нанимать внутренних тренеров для повышения и контроля мотивации сотрудников. Что касается e-commerce направления, то компании уже сейчас готовы предлагать опытным в этой сфере кандидатам офферы с прибавкой к текущей зарплате.

#### Наталья Королева

руководитель направления «Продажи и маркетинг» get experts

✉ [natalia.koroleva@getexperts.ru](mailto:natalia.koroleva@getexperts.ru)

## обзор зарплат в Москве и МО

Должность	Тип компании	Размер компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
менеджер по управлению доходами / net revenue manager	российская		250 000	300 000	350 000
			250 000	300 000	350 000
			250 000	300 000	350 000
	иностранная		200 000	250 000	300 000
			250 000	300 000	350 000
			250 000	300 000	350 000
руководитель отдела по работе с ключевыми клиентами / group KAM / group key account manager	российская		280 000	330 000	380 000
			300 000	350 000	400 000
			350 000	370 000	420 000
	иностранная		300 000	350 000	400 000
			330 000	370 000	410 000
			380 000	420 000	460 000



малый размер компании (<100 человек в России)



средний размер компании (100-500 человек в России)



крупный размер компании (500 > человек в России)

ситуация в отраслях и функциях

# упаковочные решения





## основные тренды и вызовы

### бизнес

Отрасль активно растет: существующие производители увеличивают объемы выпуска, открываются новые проекты, на рынке появляются новые виды упаковки, в том числе соответствующие экологическим стандартам. Все это требует большого количества дополнительного опытного персонала, особенно на заводы.

### кандидатский рынок

В отрасли ощущается нехватка инженеров и рабочего персонала. Ряд компаний готовы привлекать кандидатов 60+. Но для производства важно, чтобы по требованиям охраны труда и безопасности они проходили по состоянию здоровья.

В некоторых компаниях опытные сотрудники работают как консультанты, периодически привлекаются для обучения и решения сложных технических задач как наставники. Значительно снизилась готовность кандидатов к переезду. Большинство работодателей старается привлекать персонал из ближайших населенных пунктов, организовывает комфортабельный корпоративный транспорт.

Появился тренд на поиск работы в гибридном формате, ближе к дому - ради таких условий специалисты готовы поменять место даже без повышения зарплаты.

### текущность и удержание кадров

Текущести практически нет. Во многих компаниях появились программы по адаптации, во время собеседования более тщательно проверяется мотивация нанимаемого сотрудника. Небольшой процент работодателей ввел практику наставников (buddy) на производствах.

### цифровизация и развитие ИИ

В данной отрасли влияния ИИ пока не заметно. Процесс рекрутмента остался классическим. Стали чаще привлекать сотрудников по рекомендациям. Большинство компаний активно сотрудничают с колледжами, университетами, готовы брать сотрудников без профильного опыта и обучать.

## заработные платы и соцпакет

### зарплаты

В 2024 году повышение зарплаты доходило до 25 % для всех сотрудников. 90 % компаний проводят индексацию дважды в год. Специалистам предлагают персональные условия по заработным платам в зависимости от опыта и квалификации. Зарплатные ожидания зачастую превышают возможности работодателя.

### соцпакет

Большинство компаний предлагают бонусную схему, позволяющую к концу года получить дополнительный доход, что мотивирует персонал на долгое сотрудничество. Чаще всего соцпакет включает ДМС, питание, оплату бензина или развозку, оплату фитнеса, путевки в детские лагеря и санатории для сотрудников, компенсацию патента и обучения.

## наиболее востребованные кандидаты



### руководитель отдела автоматизации

потребность в увеличении эффективности и производительности, сокращении потребления энергии, развитие экологической безопасности, внедрение искусственного интеллекта. В связи с уходом ряда международных игроков с российского рынка крайне востребованы специалисты, способные в текущих реалиях использовать имеющиеся знания для поддержания стабильной и эффективной работы имеющегося оборудования иностранного производства и развивать собственные средства автоматизации.



### главный механик

увеличение количества устаревшего оборудования, требующего более серьезного подхода к обслуживанию и невозможность поставок некоторых комплектующих/запасных частей, а также появление нового вида оборудования, что увеличивает потребность в квалифицированных технически грамотных руководителях, способных организовать его обслуживание.



### руководитель производства

в текущих реалиях важен управленец, способный работать в режиме многозадачности, минимизировать риски, удержать и мотивировать персонал, быстро и правильно принимать решения. Предпочтения отдаются руководителям с высшим техническим образованием и дополнительным в сфере управления (вновь появился тренд на привлечение управленцев с MBA).



### технолог

необходимость локализации технологий и в быстро меняющихся реалиях оперативно реагировать на изменения потребностей рынка, проводить адаптацию и развивать новые технологические решения.



### специалист по качеству

в условиях активного запуска новых видов продукции, изменения технологий/сырья, импортозамещения такие специалисты важны для успеха предприятия (минимизация рисков и повышение конкурентоспособности продукции).

## прогноз по зарплатам и соцпакету на 2025 год

Ожидается рост заработных плат на 10-20%. Также будут развиваться персональные предложения по бонусам и соцпакету.



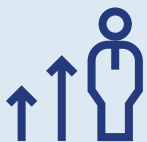
## обзор зарплат в Москве и МО

Должность	Тип компании	Размер компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
технолог по упаковке / packaging technologist	российская		120 000	150 000	170 000
			120 000	140 000	200 000
			150 000	175 000	200 000
	иностранная		80 000	120 000	140 000
			90 000	120 000	140 000
			100 000	140 000	180 000
менеджер по обеспечению качества / quality assurance manager	российская		110 000	120 000	140 000
			140 000	190 000	270 000
			160 000	210 000	270 000
	иностранная		80 000	120 000	140 000
			200 000	250 000	300 000
			160 000	210 000	270 000

- малый размер компании (<100 человек в России)
- средний размер компании (100-500 человек в России)
- крупный размер компании (500 > человек в России)

### прогноз по найму на 2025 год

Планируется продолжать привлекать персонал на производственные и обслуживающие роли на заводы. Также работодатели будут предлагать сотрудникам возможности переобучения.



Отсканируйте, чтобы посмотреть видео-инструкцию «Как пользоваться «Зарплатным трекером»



« Как и в других отраслях, связанных с производством, отмечается острая нехватка рабочих рук. И пока нет единого решения этой проблемы. Ряд работодателей активно привлекает выпускников колледжей на стажировки, мотивирует социальным пакетом, обучением. Многие компании предлагают индивидуальный релокационный пакет для узкопрофильных отраслевых специалистов.

**Елена Чернова**

старший консультант направления «Промышленное производство» get experts

✉ [elena.chernova@getexperts.ru](mailto:elena.chernova@getexperts.ru)

eet experts

рекрутинговая компания

ситуация в отраслях и функциях

ХИМИЯ



## основные тренды и вызовы

### бизнес

Химическая отрасль, как и многие другие, пережила значительные потрясения в 2022 году. Уход зарубежных компаний, проблемы с логистикой, потеря поставщиков необходимых компонентов - вместе с этими проблемами производители химии оказались отрезаны от части значимых рынков сбыта.

Санкции сделали невозможным экспорт в ряд западных стран. К 2024 году ситуация стала более стабильной: компании находят новых партнеров, внутри страны реализуются масштабные проекты по импортозамещению. Кроме того, на отечественный рынок выходят поставщики из дружественных стран.

### кандидатский рынок

Кандидаты перестали бояться менять место работы. Скорее всего, это связано с годами турбулентности, где стабильность карьеры и работодателя не раз нарушались внешними экономическими и политическими факторами. Более того, ряд компаний открыли обратный нае м: им стало проще вернуть ушедшего сотрудника, чем найти и замотивировать, а затем еще и обучить процессам нового кандидата. Ряд работодателей старается сокращать количество этапов интервью и время принятия решения. Все большую роль играют рекомендации: компании запускают реферальные программы и стараются всячески их продвигать.

Работодатели также готовы рассматривать сотрудников из регионов, однако остро встают два вопроса. Во-первых, оплата релокации предусмотрена не во всех компаниях. Если кандидат закладывает в зарплатные ожидания стоимость аренды жилья и переезда, то сумма значительно превышает предложения на рынке. Во-вторых, если говорить о позициях в коммерческом блоке, то знание клиентов конкретного региона часто является решающим фактором при найме.

При этом возраст кандидата не играет особого значения - в первую очередь, работодатели смотрят на навыки и способность к быстрой адаптации.

### текучесть и удержание кадров

Рынок характеризуется высоким процентом отказов кандидатов от офферов после контроффера и неготовностью работать в офисном режиме 100% времени. Компании готовы идти на встречу и вводить гибридный график. Однако в случае с контрофферами работодатель всегда находится в подвешенном состоянии до дня выхода сотрудника. Чтобы повлиять на ситуацию многие внедрили практику предварительных офферов - так кандидат узнает точную цифру компенсации еще на ранних этапах.

Высокий темп найма в 2024 году привел к проблемам в адаптации новых сотрудников. Кандидаты все чаще готовы сами уходить на испытательном сроке, зная, что будут востребованы на рынке и смогут выбрать более интересное предложение. Многие компании внедряют системы наставничества, а также стараются максимально вовлечь новых сотрудников в ближайшие корпоративные активности.

Активно практикуется совместное посещение отраслевых выставок, конференций и даже стратегических сессий до дня официального трудоустройства, чтобы сделать выход в компа-

нию максимально плавным, познакомить с большим числом потенциальных коллег.

### цифровизация и развитие ИИ

В отрасли автоматизирован процесс приема на работу, внедрен электронный документооборот.

#### прогноз по зарплатам и соцпакету на 2025 год

Ожидается плановая ежегодная индексация порядка 10%. Изменений в соцпакете не прогнозируется. Также будут развиваться персональные предложения по бонусам и соцпакету.



## заработные платы и соцпакет

### зарплаты

Отдельным категориям сотрудников индексировали зарплату на 10-15%. В первую очередь, руководителям инвестиционных проектов, стратегам, маркетологам и блоку продаж. Также на рынке отмечаются высокие зарплатные ожидания у кандидатов, зачастую за ними не успевают бюджеты работодателей. Исключение - коммерческий блок: запрос кандидатов на линейных должностях из бывших международных проектов ниже, чем доступные предложения в крупных российских компаниях.

### соцпакет

Стандартный соцпакет включает ДМС (на высоких должностях еще и компенсация ДМС для членов семьи), оплату мобильной связи, частичную или полную компенсацию питания и фитнеса. Изменений в 2024 году не отмечалось. Однако для кандидатов это не так важно: они фокусируются именно на финансовой компенсации, ДМС и оплата мобильной связи вторичны.

#### прогноз по найму на 2025 год

Основные потрясения и изменения остались в 2022-2023 годах. В 2024 году начался активный найм персонала, в 2025 году он продолжится.



## наиболее востребованные кандидаты



### продакт-менеджеры

спрос на эти роли на индустриальном рынке традиционно высок. Определить потребности клиента, вникнув в техническую составляющую продукта важно при любой конъюнктуре рынка.



### руководитель отдела стратегического маркетинга

при любой турбулентности важно иметь не только краткосрочную стратегию, но и понимать, как компания будет развиваться в перспективе 3х-5ти лет.



### менеджер по работе с ключевыми клиентами и менеджер по развитию бизнеса

позиции в коммерческом блоке всегда были востребованы независимо от ситуации на рынке. Поиск новых ниш или регионов сбыта традиционно являются ключевой задачей индустриального сектора.



### руководители проектов, R&D

в связи с возросшей потребностью на замещение импортного сырья, сложностью допуска к международным лицензиям и технологиям.



Для отрасли, как и для многих других, характерна острая нехватка высококвалифицированных специалистов на рынке. С учетом гигантского спроса на их навыки, кандидаты не просто получают большие инкрисы в офферах, но часто и контрфферы. Практика торга об условиях на текущем месте с оффером на руках как никогда развита. С учетом реализации новых проектов в отрасли, проблема с кадрами будет только нарастать.

### Юлия Бутаева

руководитель направления «Химия, оборудование и агросектор» get experts

✉ [julia.butaeva@getexperts.ru](mailto:julia.butaeva@getexperts.ru)

## обзор зарплат в Москве и МО

Должность	Тип компании	Размер компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
директор по исследованиям и разработкам / R&D director	российская		500 000	650 000	800 000
			650 000	800 000	1 200 000
			600 000	1 000 000	1 800 000
	иностранная		500 000	650 000	800 000
			650 000	800 000	1 200 000
			600 000	1 000 000	1 800 000
директор по маркетингу / marketing director	российская		500 000	650 000	800 000
			650 000	800 000	1 200 000
			600 000	1 000 000	1 800 000
	иностранная		500 000	650 000	800 000
			650 000	800 000	1 200 000
			600 000	1 000 000	1 800 000



малый размер компании (<100 человек в России)



средний размер компании (100-500 человек в России)



крупный размер компании (500 > человек в России)

eet experts

рекрутинговая компания

ситуация в отраслях и функциях

# электроника и бытовая техника



## основные тренды и вызовы

### бизнес

В 2024 году зарубежные компании, которые хотели покинуть российский рынок, почти завершили этот процесс. Впрочем, потребители не заметили уход некоторых брендов: на место официальных представителей производителей пришли дистрибьюторы, качественно освоившие параллельный импорт.

Кроме того, началась масштабная экспансия китайских компаний. В свою очередь, российские производители также стараются не отставать, наращивая выпуск на уже действующих предприятиях, а также запускают новые проекты.

### кандидатский рынок

На рынке труда складывается парадоксальная ситуация: с одной стороны, есть много кандидатов, которые долго работали в этой индустрии и после массовых сокращений все еще находятся в поисках. Им сложно найти новое место из-за узкого функционала. С другой стороны, компании испытывают острую потребность в кадрах.

Кандидаты с нужным уровнем навыков «диктуют» правила и управляют рынком, а работодатель старается идти на встречу и создавать более комфортные условия, так как понимает, что таких осталось немного (многие релоцировались).

Сейчас основной запрос на кандидатов поколения Z, понимающих современные технологии, разбирающихся в программах, ИИ и способных принести новый и свежий вклад в индустрию. Все чаще готовы релоцировать специалистов из других регионов. Кандидатов старше 60 рассматривают реже, делают исключения по определенным специфичным позициям или в случае, если такие сотрудники обладают нужным уровнем soft skills и правильной внутренней энергией.

### текучесть и удержание кадров

В некоторых компаниях наблюдается высокая текучесть, особенно в международных. Они не всегда заинтересованы в удержании кадров и повышении заработных плат. Многие сотрудники, которые находятся в открытом поиске, ссылаются на то, что значительная часть процессов в компаниях заморожена.

В рамках международных компаний существует система по адаптации персонала и онбординг для облегчения периода погружения в новую работу. Сильных изменений в данном процессе не наблюдается.

### цифровизация и развитие ИИ

Некоторые кандидаты используют ИИ для составления резюме и написания сопроводительного письма. Появилось много автоматизированных платформ для записи видеоподготовки, также ИИ используют для первичных телефонных скринингов. Тенденции в сокращении ставок из-за ИИ не наблюдаются.

## прогноз по зарплатам и соцпакету на 2025 год

На данный момент работодатели отталкиваются от рынка и ожиданий кандидатов. В случае благополучной внешней экономической ситуации индексация зарплат сохранится на уровне текущего года - 10-15%. Тенденции к увеличению соцпакетов нет.



## заработные платы и соцпакет

### зарплаты

В 2024 году индексация составила 10-15%, в основном повышение коснулось аналитиков продаж и BL-аналитиков. Ранее зарплаты для junior начинались от 70 до 90 тысяч рублей до вычета налога, сейчасвилка выросла и составляет от 100 до 140 тысяч рублей до вычета налога. В целом зарплатные ожидания у специалистов завышены. Рынок «перегрет» из-за переманивания кандидатов и попыток удержать сотрудников.

### соцпакет

Как правило, соцпакет включает ДМС со стоматологией, страхование жизни и здоровья за рубежом, оплату мобильной связи, компенсацию фитнеса и английского. При этом работодатели исключают из списка предоставление служебного автомобиля из-за кризиса на авторынке. Вместо этого предлагают компенсацию за использование транспорта.

## прогноз по найму на 2025 год

Компании планируют удерживать и развивать текущих сотрудников, расширять структуры и вести активный найм в связи с изменениями и потребностями рынка. Большой фокус будет на e-commerce продажах.



## наиболее востребованные кандидаты



### head of e-commerce

на фоне перехода компаний из офлайн-продаж в омниканальные, диджитализации процессов.



### BI-аналитик

в связи с ростом автоматизации и фокусом на глубокую аналитику, роль стала востребована на рынке.



### key account manager

сотрудники отдела продаж всегда востребованы, так как компании активно выходят в новые сети и каналы продаж. Нужны максимально динамичные и проактивные менеджеры, которые смогут договориться о коммерческих условиях и развивать клиентов.



### digital manager

на фоне поиска эффективных решений для продвижения в условиях «политики тишины», частичного присутствия в медиа, ограниченных бюджетов на продвижение.



Мы видим на рынке сильный кадровый голод и, как следствие, завышенные зарплатные ожидания у квалифицированных кандидатов. Те, кто не находятся в поиске, закладывают более 40 % прироста дохода или просят повышения на грейд выше. Также, если раньше у соискателей в приоритете были международные компании, то сейчас ситуация изменилась. Часть западных брендов работают в «режиме тишины»: они не продвигают продукт открыто из-за санкций. Кандидатов это демотивирует, поэтому они отдают предпочтение локальному бизнесу или стартапам.

### Наталья Королева

руководитель направления «Продажи и маркетинг» get experts

✉ [natalia.koroleva@getexperts.ru](mailto:natalia.koroleva@getexperts.ru)

## обзор зарплат в Москве и МО

Должность	Тип компании	Размер компании	Минимальная зарплата, руб.	Средняя зарплата, руб.	Максимальная зарплата, руб.
продакт менеджер / менеджер по продуктовому маркетингу / product manager / product marketing manager	российская		100 000	150 000	170 000
			120 000	170 000	200 000
			150 000	200 000	250 000
	иностранная		100 000	150 000	170 000
			150 000	200 000	250 000
			150 000	200 000	250 000
менеджер по работе с ключевыми клиентами / кам / key account manager	российская		90 000	150 000	210 000
			140 000	160 000	230 000
			170 000	220 000	320 000
	иностранная		120 000	170 000	240 000
			160 000	180 000	300 000
			180 000	230 000	350 000



малый размер компании (<100 человек в России)



средний размер компании (100-500 человек в России)



крупный размер компании (500 > человек в России)



**eet experts** 

рекрутинговая компания

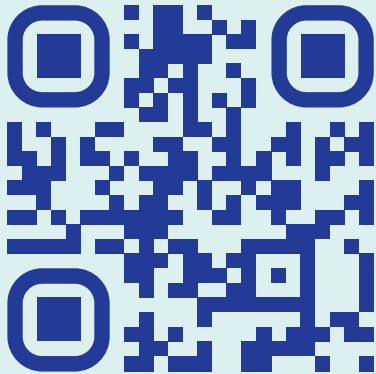
исследование 2024/2025

# услуги



глава №6

### Подбор профессионалов



### Наши услуги\_



Аутплейсмент



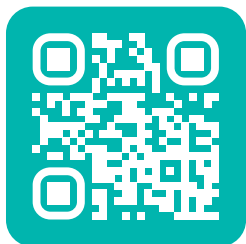
Оценка вовлеченности персонала



Оценка методом 360



Оценка персонала методом интервью по компетенциям



Карьерный марафон



Telegram-канал  
«get experts»



Наши исследования



## Исследование рынка



Тренинг по подбору персонала  
для нанимающих руководителей



Тренинг по оценке компетенций  
в процессе стандартного интервью

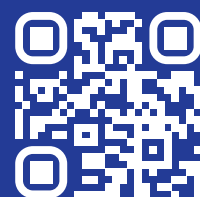


Тренинг по рекрутменту  
для HR-менеджеров

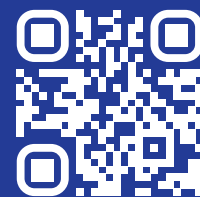


Карьерное консультирование

Исследование  
кандидатов



Обзор заработных  
плат и мотивационных  
пакетов



Исследование  
и разработка EVP



**Офис в России**

**Москва, БЦ Riverside Towers**  
Космодамианская набережная, д. 52,  
строение 3, 2 этаж

T: +7 495 228 22 08  
F: +7 495 228 25 00

[info@getexperts.ru](mailto:info@getexperts.ru)

[getexperts.ru](http://getexperts.ru)

**Офис в Узбекистане**

**Ташкент, БЦ Платформа**  
Мирабадский район, улица  
Туркестан 12А 100 146

T: +998 93 630 06 18  
F: +998 93 630 06 18

[office@getexperts.uz](mailto:office@getexperts.uz)

[getexperts.uz](http://getexperts.uz)

Пишите свою обратную связь и предложения по ежегодному исследованию get experts «Обзор рынка труда и заработных плат в России» на e-mail:

[communications@getexperts.ru](mailto:communications@getexperts.ru)

