

Трудовые тренды | Инструменты на РБК Бизнес-среда Краснодарский край

 kuban.plus.rbc.ru/news/69e739367a8aa9aeee6956b95

April 21, 2026

Работодатели Юга переходят к стратегии удержания персонала и экономии затрат в 2026 году

За последний год количество вакансий на юге России сократилось на 15–17%, в то время как число резюме выросло на 20–24%, следует из данных SuperJob. В 2026 году работодатели смещают акцент с расширения штата в сторону удержания имеющихся сотрудников, чаще прибегая к нематериальным бонусам. Ожидается, что рост заработных плат в текущем году продолжит замедляться. РБК+Юг Северный Кавказ выяснил, каким будет рынок труда в 2026 году, какие требования предъявляют соискатели и работодатели, а также сохранится ли тенденция на искусственном сокращении расходов.

Интеграция в федеральный рынок

Рынок труда юга России в 2026 году по-прежнему характеризуется ярко выраженной сезонностью и сильной зависимостью от аграрного и туристического секторов.

По мнению опрошенных экспертов, в то время как в Москве и других мегаполисах основной акцент делается на IT и высокие технологии, на Юге ключевыми остаются производство, строительство, сельское хозяйство и торговля.

При этом южные регионы все активнее интегрируются в федеральный рынок труда. Растет доля удаленной и проектной занятости, а также релокации специалистов из других крупных городов и регионов, поделилась бизнес-коуч, партнер консалтинговой компании ReGroup Ольга Ощепкова.

По словам заместителя председателя, руководителя блока «Люди и культура» Юго-Западного банка Сбербанка Марии Прохоровой, в 2026 году ключевой приоритет на южном рынке труда — повышение производительности. Мотивация сотрудников все чаще строится на выполнении бизнес-плана компании, и все больший процент мотивации отводится не окладу, а результату. При этом массовый набор сотрудников сокращается, а требования к кандидатам становятся более жесткими. Особенно востребованы специалисты среднего и высшего звена для работы с бизнес-процессами, взаимодействия с государственными институтами, а также в промышленном и техническом секторах. Высокий спрос сохраняется на профессионалов, способных эффективно управлять кросс-функциональными и географически распределенными командами, обладающих стратегическим мышлением.

«В 2026 году сохраняется дефицит рабочих кадров с узкой квалификацией — электромонтеров, операторов, сварщиков. Особенно остро ощущается нехватка специалистов в узких отраслях, таких как главные инженеры и энергетики. Аналогичная

ситуация сохраняется и с молодыми кадрами. Технологи, химики, конструкторы — таких специалистов крупные компании приглашают на стажировки уже на 3–4 курсах, чтобы потом взять их на постоянную работу», — прокомментировала старший консультант по направлению «Промышленность, АПК» стаффинговой группы компаний Ансог Гульнара Тенишева.

Что было в 2025 году и чего ждать от 2026-го?

В 2025 году работодатели в первую очередь искали специалистов, способных решать конкретные задачи в условиях кризиса и экономической нестабильности. Особый спрос был на финансистов, умеющих оптимизировать бюджеты, работать со сложной кредиторской задолженностью и находить альтернативные источники финансирования. Также требовались «жесткие» HR-специалисты, способные сокращать численность персонала и снижать затраты. Важную роль играли сотрудники с опытом антикризисного управления — практичные руководители, готовые активно работать в полевых условиях, а не только занимать «кабинетные» должности, отмечает Ольга Ощепкова.

По словам директора ростовского регионального филиала «Россельхозбанка» Ларисы Туишевой, ключевыми трендами 2026 года стали смещение HR-стратегии с массового найма на удержание и развитие сотрудников, ставка на внутреннюю ротацию и гибкие карьерные траектории, а также усиление внутренних программ обучения. Прогнозируется, что в текущем году гибридный формат работы станет привилегией, а не базовой опцией. Для большинства сотрудников возвращение в офис будет обязательным.

Эксперты ожидают, что в 2026 году сохранится осторожный подход к найму, усилятся реструктуризация и оптимизация затрат. Кроме того, прогнозируется рост спроса на руководителей в области кризис-менеджмента и развития бизнеса.

Вакансии, резюме и зарплаты

По данным SuperJob, число вакансий на рынке труда Юга России за год сократилось на 15–17%, а количество резюме выросло на 20–24%. Рынок труда становится более сбалансированным. У компаний снова есть выбор кандидатов, а соискателям нужно прикладывать больше усилий, чтобы выделиться среди конкурентов за вакантные места.

Схожую тенденцию по увеличению числа резюме подтвердили и в hh.ru. По словам директора hh.ru Юг Марины Качановой, в январе 2026 года в Краснодарском крае было размещено более 66,2 тыс. резюме (+25,8 тыс. резюме к декабрю 2025 года), в Ростовской области — более 35,2 тыс. (+15,2 тыс.), в Ставропольском крае — более 18,6 тыс. (+7,5 тыс.).

Ретейл, строительство, промышленность, логистика, медицина и туризм стали лидерами среди сфер Юга с наибольшим числом вакансий по итогам января 2026 года, следует из данных SuperJob.

«Сравнение предлагаемой оплаты в вакансиях на Юге показывает увеличение в 13–15% за год, но мы ожидаем, что в масштабе более продолжительного периода темпы будут замедляться. При этом в дефицитных профессиях, например, среди квалифицированных рабочих и технических специалистов, рост будет более активным, чем в массовых сегментах», — прокомментировал региональный представитель «Авито Работы» в ЮФО Дмитрий Телегин.

Медианная предлагаемая заработная плата, которую работодатели Краснодарского края указывали на hh.ru, снизилась до 79 тыс. руб. с декабря 2025 года по январь 2026 года. За это же время снижение зафиксировали в Ростовской области и Ставропольском крае — до 77 тыс. руб. и 65,3 тыс. руб. соответственно.

Удаленка уходит на второй план

Удаленная работа остается значимым фактором, особенно для IT-специалистов. Однако для Юга более характерен офисный или в крайнем случае гибридный формат, особенно для географически распределенных бизнесов, считает Ощепкова.

В то же время в некоторых сферах онлайн-режим по-прежнему актуален — информационные технологии, маркетинг, дизайн, консалтинг, некоторые направления продаж и поддержки. Для многих соискателей возможность работать удаленно является одним из основных критериев при выборе компании, убежден Дмитрий Телегин.

Согласно сведениям SuperJob, доля вакансий на удаленке и в гибридном графике на Юге России за год практически не изменилась: сегодня 8–11% в зависимости от региона, год назад — 7–10%.

В январе 2026 года в Краснодарском крае было опубликовано на hh.ru более 1,7 тыс. вакансий с возможностью работать вне офиса. Это на 200 предложений больше, чем в декабре 2025 года. Положительная тенденция наблюдается и в соседней Ростовской области — свыше 900 вакансий (+100 вакансий). В Ставропольском крае этот показатель сохранился на уровне более 300 предложений.

Активнее всего работодатели ищут на дистанционную работу менеджеров по продажам, операторов колл-центра, специалистов технической поддержки, программистов, бухгалтеров, инженеров-проектировщиков и инженеров-конструкторов.

Тренд на искусственное сокращение расходов

По информации опрошенных редакцией РБК+Юг и Северный Кавказ экспертов, компании в связи с экономической ситуацией будут сокращать расходы на персонал в 2026 году. Как объяснила Гульнара Тенишева, если, например, кто-то покидает организацию, идет перераспределение функционала между сотрудниками. А вот работодатели, которые хотят укрепить свои позиции на рынке, готовы сейчас увеличивать штат, например, набирая менеджеров по продажам.

В 2026 году при тотальном снижении издержек южные компании все активнее работают над удержанием персонала за счет сбалансированных графиков и дружной атмосферы в компании, а также любой другой нематериальной мотивации, уверена Ольга Ощепкова.

«Тренд на сдерживание затрат на персонал сохраняется. Не все компании провели индексации на 2026 год. При этом рост доходов видится в первую очередь в дефицитных профессиях, например, в некоторых направлениях агросектора, или в профессиях, привозимых из других регионов», — прокомментировала она.

Тенденцию развития нематериальной мотивации подтвердила и Мария Прохорова. Она отметила, что все более востребован расширенный социальный пакет, который работодатели предлагают кандидатам. В Сбере также фиксируют высокий интерес к льготным условиям ипотеки, поддержке при релокации и в сложных жизненных ситуациях, расширенным программам ДМС, корпоративному спорту, эксклюзивным образовательным программам и переподготовке в цифровых профессиях. Также востребованы услуги корпоративного психолога, волонтерские инициативы и четко выстроенные карьерные траектории.

Критерии подбора

В 2026 году соискатели при выборе места работы все больше ориентируются на атмосферу и личность лидера, а не на бренд компании или финансовую составляющую. Многие считают, что если организация давно существует, то это признак стабильности, и реже рассматривают молодые компании. Кроме того, для соискателя важна предсказуемость дохода с четко прописанными KPI, рассказала Ощепкова.

При найме сотрудников работодатели акцентируют внимание на практическом опыте в схожих отраслях, способности быстро адаптироваться и брать ответственность, лояльности к региону и готовности работать «в долгую».

Для многих компаний важно найти кандидата из аналогичного сектора рынка, чтобы тратить меньше времени на адаптацию, поиск клиентов, снизить временные затраты и ресурсы на обучение. С другой стороны, некоторые организации готовы брать молодых специалистов, чтобы самостоятельно их обучить и адаптировать под формат компании, уверена Гульнара Тенишева.

По словам младшего консультанта практики «Розница и гостеприимство» Ancor Александры Фелистовой, в 2026 году активно используются квартальные и годовые бонусы, добровольное медицинское страхование, компенсация питания и транспорта, обучение и повышение квалификации, карьерные треки внутри компании, развитие корпоративной культуры.

«Инвестиции в персонал окупаются быстрее, чем постоянный поиск и адаптация новых сотрудников. Стоимость текучести зачастую выше, чем расходы на удержание. Особенно это заметно в производстве и логистике», — пояснила она.

На Юге по-прежнему высоко ценится личная надежность и репутация кандидата. Ожидается, что наиболее востребованными навыками в 2026 году станут: цифровая грамотность и способность использовать ИИ-инструменты, гибкость и стрессоустойчивость, проактивная позиция и ориентация на результат, командность.

«Даже в традиционных секторах работодатели ожидают от сотрудников способности мыслить шире своей функции. В некоторых сегментах компании, которые могут себе позволить привлечь лучших, пользуются трудностями конкурентов и переманивают к себе сильных руководителей, предлагая им более интересные финансовые условия», — резюмировала Ольга Ощепкова.