



АИРР

АССОЦИАЦИЯ
ИННОВАЦИОННЫХ
РЕГИОНОВ РОССИИ

Апрель, 2026

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ИНДЕКС ВОСТРЕБОВАННОСТИ КАДРОВ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ



ОГЛАВЛЕНИЕ

Основные выводы о состоянии рынка труда на апрель 2026 года	4
Динамика показателя востребованности СТЕМ-кадров в регионах России, в том числе в регионах, входящих в Ассоциацию	5
Уровень востребованности СТЕМ-кадров по федеральным округам	8
Структура востребованности по условиям занятости	10
Структура востребованности по опыту работы	11
Прогноз развития ситуации на рынке труда	13
Карта востребованности кадров	15
Типологизация регионов по уровню спроса на СТЕМ-специалистов и численности экономически активного населения	16
Приложение 1	
Количественные значения индекса востребованности кадров СТЕМ-профессий в российских регионах	18
Приложение 2	
Методологические пояснения	21

Региональный индекс востребованности кадров для инновационной экономики

рассчитывается Ассоциацией инновационных регионов России (i-regions.ru) для оценки кадрового потенциала и дисбалансов на рынках труда в стратегически важных для технологического развития областях профессиональной деятельности.

Индекс рассчитывается как количество вакансий STEM-профессий¹ на 10 тыс. человек экономически активного населения в регионе. Данные для анализа предоставлены платформой онлайн-рекрутинга «Хэдхантер» (hh.ru) и включают информацию о 752 тыс. вакансиях, опубликованных или продленных в марте 2026 г., из них к группе «STEM» отнесены 11,8 % (89 тыс. вакансий).



Данный показатель рассматривается как информативный индикатор для анализа динамики и межрегионального сопоставления. Он не является статистическим показателем и не отражает все возможности трудоустройства людей. Методологические пояснения приведены в Приложении.

Анализ проведен для 85 субъектов Российской Федерации, по состоянию которых на март 2026 г. имеется необходимая информация.

Индекс не является рейтингом регионов.

Отдельно проанализирована ситуация в 20 регионах, входящих в Ассоциацию:



Алтайский край



Архангельская область



Иркутская область



Калужская область



Красноярский край



Владимирская область



Липецкая область



Нижегородская область



Новгородская область



Новосибирская область



Пермский край



Республика Башкортостан



Республика Мордовия



Республика Саха (Якутия)



Республика Татарстан



Самарская область



Томская область



Тюменская область



Ульяновская область



Ханты-Мансийский автономный округ

Для регионов, входящих в Ассоциацию, разрабатываются дополнительные аналитические материалы на основе Индекса.

Заинтересованные организации могут получить дополнительную информацию, отправив запрос на электронную почту info@i-regions.ru.

¹ STEM – от англ. STEM: Science, Technology, Engineering, Mathematics – естественные науки, технологии, инженерия и математика – термин, используемый для общего обозначения наиболее стратегически важных академических дисциплин и видов профессиональной занятости.

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ О СОСТОЯНИИ РЫНКА ТРУДА НА АПРЕЛЬ 2026 ГОДА

1. Рекордно низкий показатель безработицы создает иллюзию здорового рынка труда. Однако имеется ряд дисбалансов, которые могут говорить о нарастании системных проблем. В то время как компании сворачивают программы найма, и спрос на кадры имеет тренд к снижению, количество активных резюме устойчиво растет.

По формальным показателям рынок труда остается «рынком работника», однако по факту признаков «рынка работодателя» оказывается больше. В этой ситуации показательным операционным индикатором становится численность работников, переводимых на неполную занятость или находящихся в простое, а также данные, которые прямым или косвенным образом дают представление о состоянии неформальной занятости.

2. Спрос на кадры в ИТ-сегменте сокращается быстрее, чем снижается востребованность СТЕМ-кадров в целом, и относительная роль ИТ в инновационной занятости. Происходит структурный сдвиг в пользу инженерных, эксплуатационных и научно-исследовательских профессий. Для регионов, делающих ставку на развитие ИТ-инфраструктуры, это сигнал к диверсификации региональной политики.

3. В условиях «рынка работодателя» компании склонны возвращать сотрудников в офисы и снижать географическую конкуренцию за кадры. Это усиливает тенденцию к перетоку трудовых ресурсов в центры притяжения кадров – регионы с высокой зарплатой и возможностями для смены работы. Одновременно расширяется окно возможностей для работодателей, готовых сохранять гибкость и предлагать удаленные и проектные формы занятости, а также реализовывать программы удержания в регионе кадров хотя бы с базовым уровнем опыта.

4. Пока сохраняются признаки зарплатной гонки, и предлагаемые заработные платы растут быстрее, чем производительность труда рабочих мест. С другой стороны, конъюнктура рынка смещена на заполнение низкопроизводительных рабочих мест. Другими словами, компании нуждаются в «руках» больше, чем в «мозгах». Два этих фактора одновременно – слабые инвестиции в повышение производительности рабочих мест и успешная конкуренция со стороны низкопроизводительных мест – создают угрозу вымывания квалифицированных инженерных кадров.

5. Условия для поиска первой работы молодыми специалистами – выпускниками организаций ВО и СПО – становятся более сложными. Одновременно с ограниченными возможностями компаний участвовать в зарплатной гонке и увеличивать предлагаемые заработные платы снижаются также и стимулы организаций инвестировать в работников без опыта. При этом чем выше зарплаты в регионе, тем меньше готовность компаний инвестировать в «новичков».

6. Дефицит СТЕМ-специалистов на рынке труда постепенно становится дефицитом именно зрелых СТЕМ-кадров. При этом средний срок выращивания такого специалиста – не менее 5 лет. Согласно демографическим прогнозам, количество выпускников через несколько лет начнет устойчиво снижаться. В этих условиях именно нынешние выпускники станут ядром технологического развития на горизонте 5-7 лет. Регионы, которые не запускают целевые программы развития молодых кадров в настоящее время, через 5-7 лет окажутся в позиции вынужденных импортеров дорогостоящих кадров.

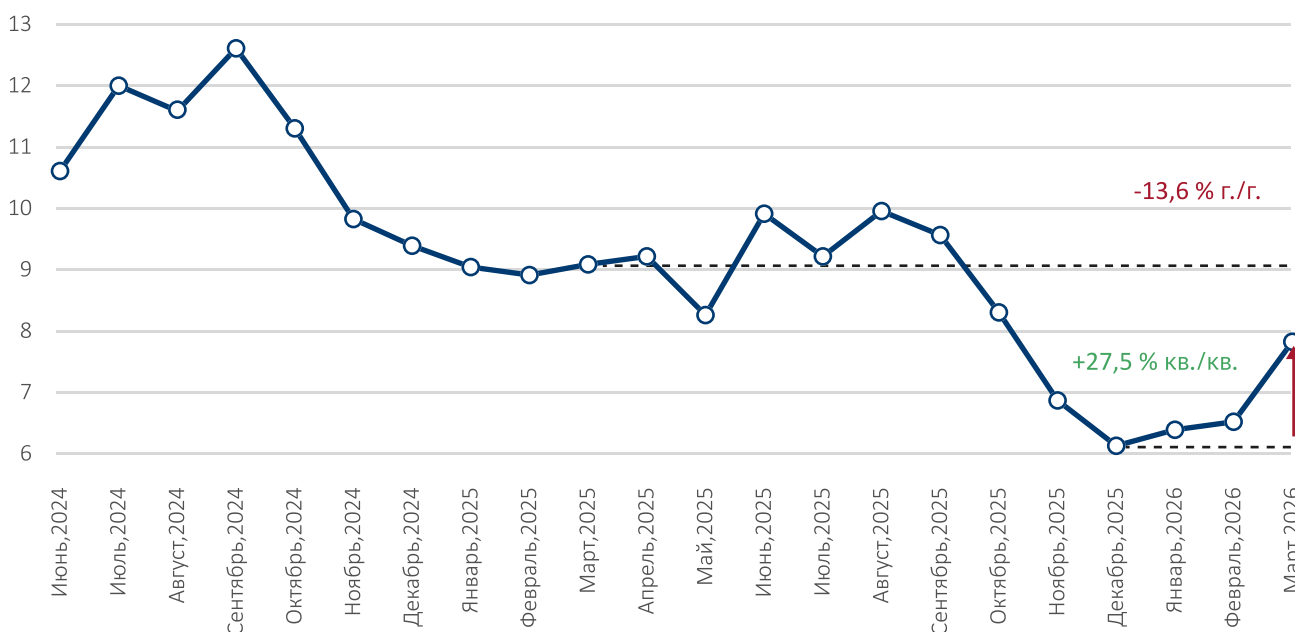
ДИНАМИКА ПОКАЗАТЕЛЯ ВОСТРЕБОВАННОСТИ СТЕМ-КАДРОВ В РЕГИОНАХ РОССИИ, В ТОМ ЧИСЛЕ В РЕГИОНАХ, ВХОДЯЩИХ В АССОЦИАЦИЮ

В I квартале 2026 года уровень **востребованности специалистов СТЕМ-профессий** на российском рынке труда – количество открытых вакансий таких профессий в пересчете на численность экономически активного населения (ЧЭАН) – вырос на 27,5%. Это объясняется традиционной сезонной динамикой: после спада рекрутинговой активности в конце предшествующего года многие компании в начале года традиционно возобновляют активный поиск новых сотрудников.

Тем не менее нисходящий среднесрочный тренд сохраняется. За 12 месяцев востребованность сократилась в среднем по регионам на 13,6 % (март 2026 г. относительно марта 2025 г.)

Доля вакансий ИТ-компаний среди всех СТЕМ-вакансий составила в марте 2026 года 13,2 % (год назад – 15,3 %). Востребованность специалистов в сфере ИТ сокращалась примерно в два раза сильнее, чем в целом по рынку: за 12 месяцев абсолютное количество вакансий снизилось на 27,3 %.

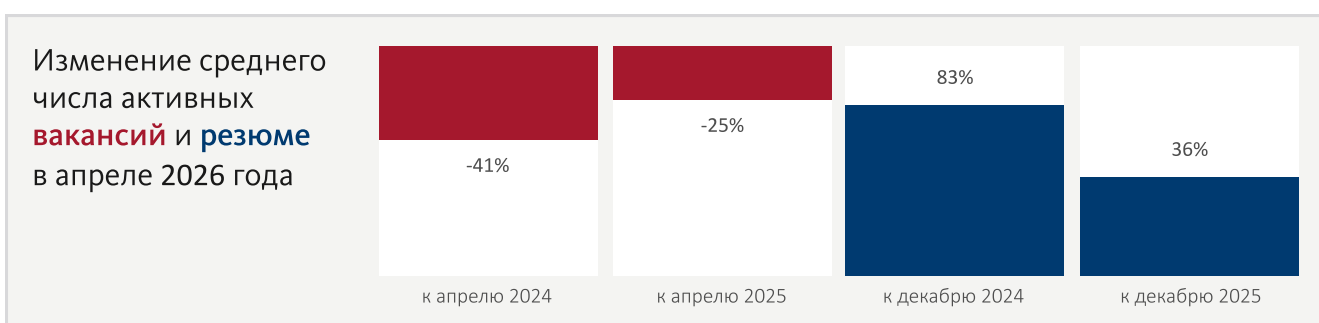
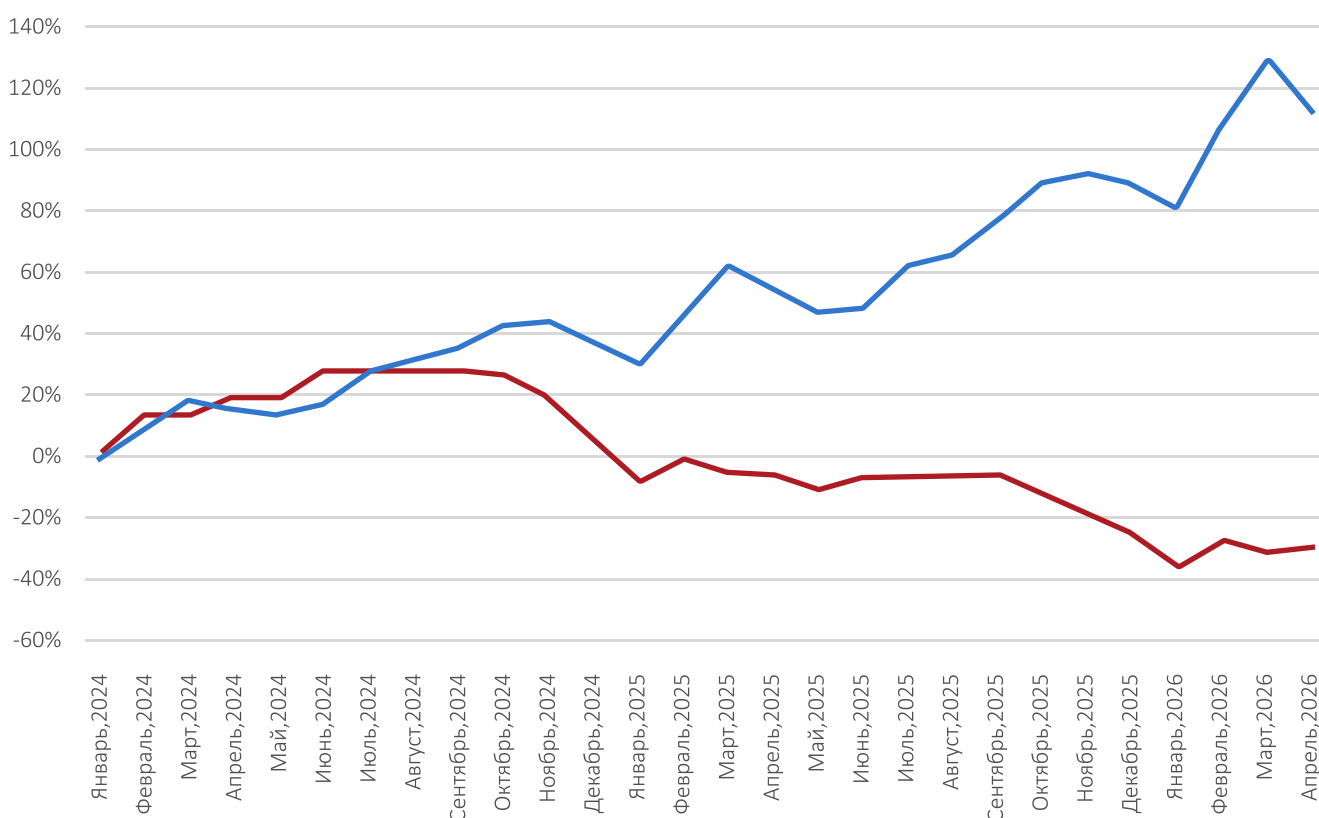
Диаграмма 1. Изменение уровня востребованности СТЕМ-кадров в среднем по субъектам РФ за период с июня 2024 г. по март 2026 г.



По данным рекрутинговой платформы hh.ru², в апреле 2026 года по сравнению с апрелем 2025 года спрос на сотрудников снизился на 25 %, а количество активных резюме возросло на 36%. Соотношение среднего числа активных резюме к среднему числу активных вакансий («hh.индекс») составило 10,3. Это немного ниже мартовского значения 11,4, которое оказалось максимальным за последние 8 лет.

Медианная предлагаемая зарплата составила в апреле 84 тыс. рублей, а ожидаемая зарплата с конца 2025 года остается на стабильной отметке – 80 тыс. рублей.

Диаграмма 2. Динамика среднего числа активных вакансий и резюме по данным hh.ru, доля от уровня января 2024 г.



Таким образом, рынок труда более не является «рынком работника» и снова стал «рынком работодателя», несмотря на рекордно низкий уровень безработицы.

² <https://stats.hh.ru/review>

Снижение спроса на кадры происходит на фоне стагнации показателей развития экономики и эффективности бизнеса. Так, прирост индекса промышленного производства в 2025 году, по данным Росстата, составил лишь 1,3 %³. Инвестиционная активность в экономике остается слабой. Потребление населения увеличивается, однако темпы роста невысокие.

Согласно мониторингу Центра макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования, сводные опережающие индикаторы возникновения банковского кризиса и экономической рецессии в российской экономике находятся выше пороговых уровней. Индикатор рецессии растет на протяжении последних двенадцати месяцев и достиг максимальных значений за последние два с половиной года⁴.

³ Справка Росстата «О промышленном производстве в 2025 году» (https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/13_06-02-2026.html)

⁴ Аналитический обзор ЦМАКП «Опережающие индикаторы системных финансовых и макроэкономических рисков» (http://www.forecast.ru/_ARCHIVE/Mon_MK/2026/macro66.pdf)

УРОВЕНЬ ВОСТРЕБОВАННОСТИ ПО ФЕДЕРАЛЬНЫМ ОКРУГАМ

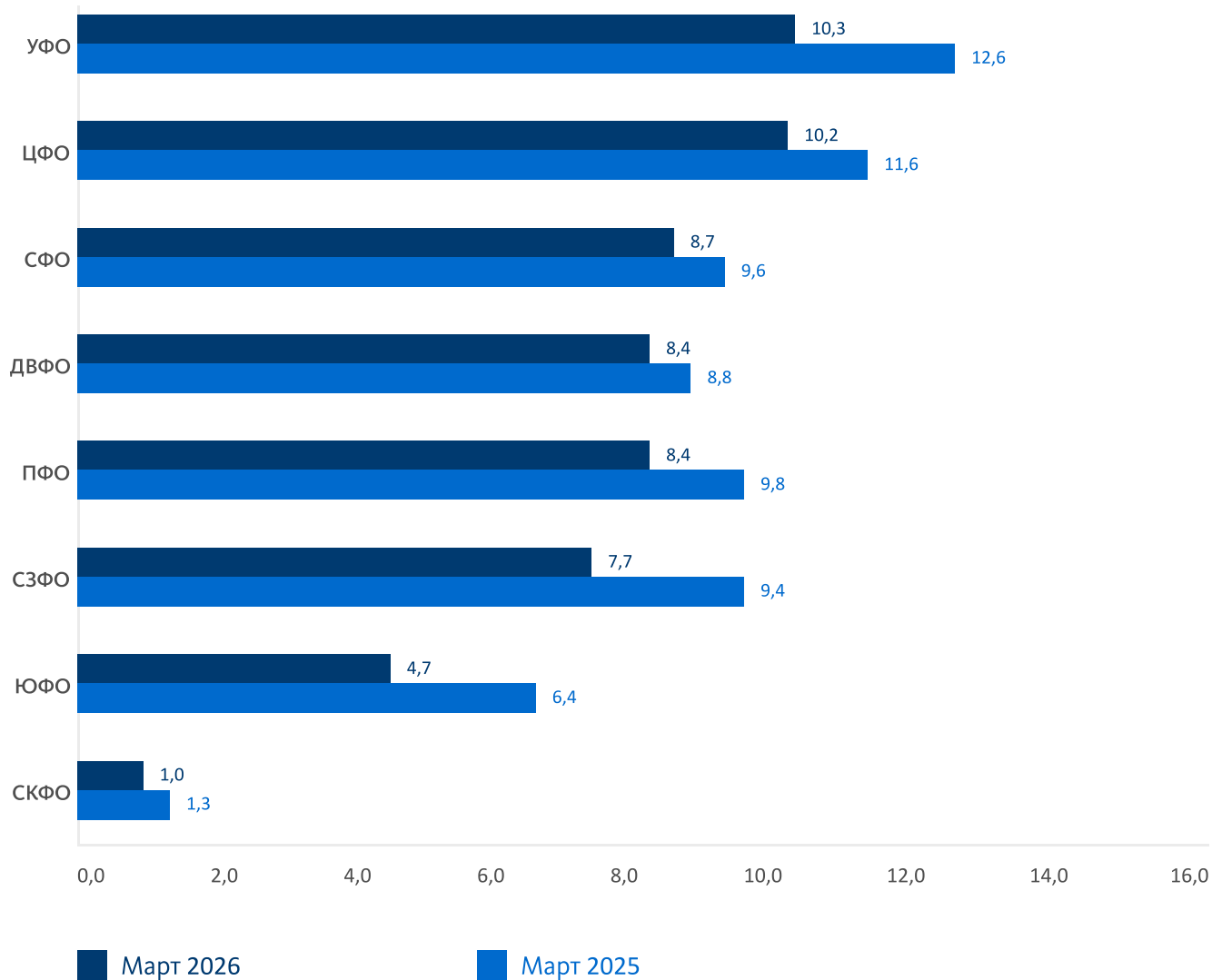
В детализации по федеральным округам лидерами по неудовлетворенному спросу на СТЕМ-кадры в расчете на 10 тыс. ЧЭАН остаются Уральский и Центральный федеральные округа.

Динамика за последние два года показывает, что уровень спроса на кадры по федеральным округам постепенно выравнивается. Отчасти этому способствуют межрегиональный переток населения и, в меньшей степени, расширение применения альтернативных форм занятости.

Таблица 1. Спрос на СТЕМ-специалистов и его изменение по федеральным округам

Федеральный округ	Спрос на СТЕМ-специалистов, вакансий на 10 тыс. ЧЭАН в марте 2026 г.	Прирост, %	
		март 26 / март 25	март 26 / декабрь 25
Центральный федеральный округ	10,2	-33,6	29,9
Северо-Западный федеральный округ	7,7	-12,1	23,4
Южный федеральный округ	4,7	-18,7	26,1
Северо-Кавказский федеральный округ	1,1	-26,0	13,6
Приволжский федеральный округ	8,4	-10,7	27,7
Уральский федеральный округ	10,3	-14,5	29,8
Сибирский федеральный округ	8,7	-18,0	30,5
Дальневосточный федеральный округ	8,4	-10,0	24,3
В среднем по регионам	7,9	-13,6	27,5

Диаграмма 3. Спрос на СТЕМ-специалистов в федеральных округах в марте 2026 и марте 2025 г.
Открытые вакансии для СТЕМ-специалистов в расчете на 10 тыс. ЧЭАН

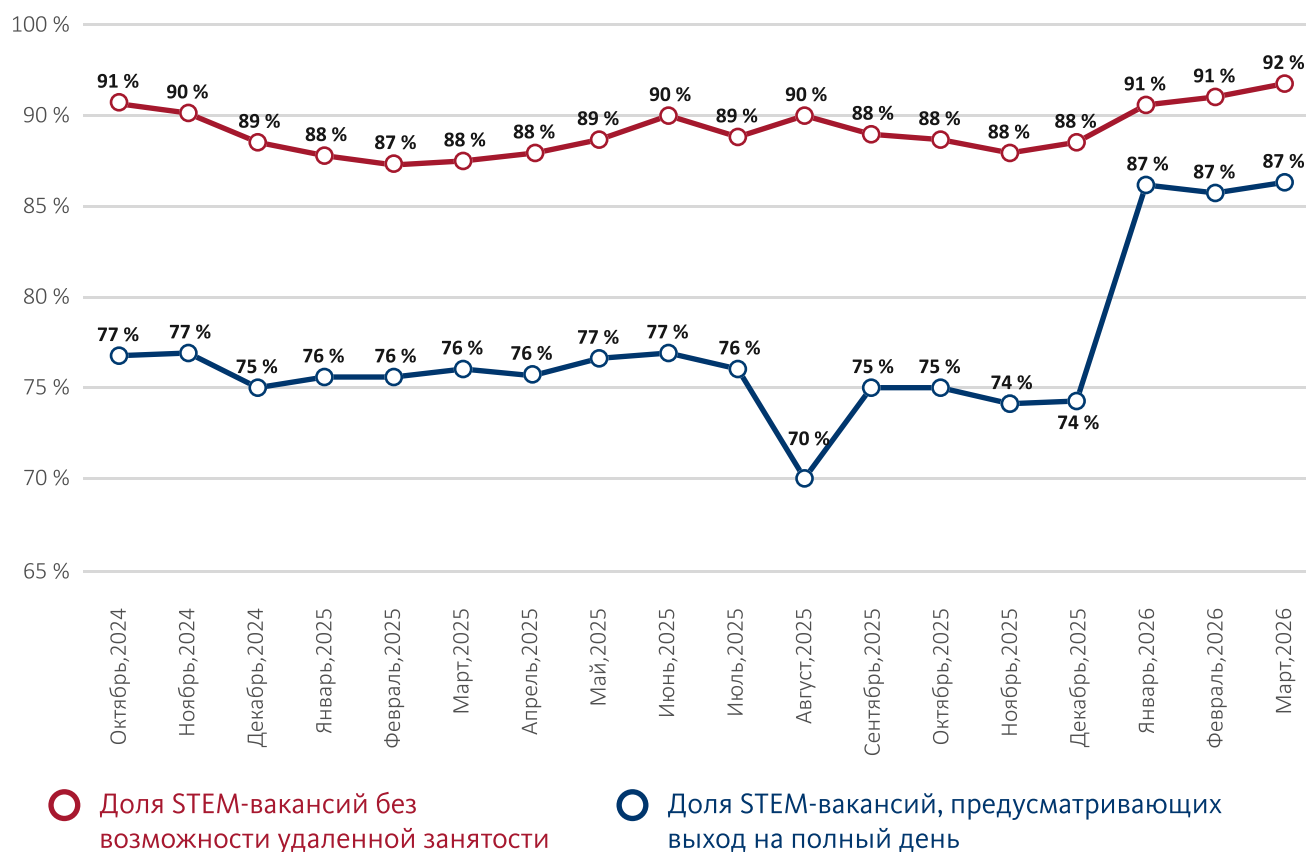


СТРУКТУРА ВОСТРЕБОВАННОСТИ ПО УСЛОВИЯМ ЗАНЯТОСТИ

С точки зрения предлагаемых работникам условий труда в течение года фиксируется значительный рост доли вакансий с требованием выхода на полный рабочий день. За I квартал 2026 г. доля таких вакансий увеличилась сразу на 13,2 п.п. до 87,5 % по сравнению с 74,3 % в декабре 2025 г. А доля вакансий, предусматривающих удаленную занятость, наоборот снизилась до 8,1 % по сравнению с 11,6 % в декабре.

Таким образом, работодатели переходят преимущественно к традиционным формам трудовых отношений: очно и на полный рабочий день. С одной стороны, это создает дополнительные преимущества для компаний, которые готовы предлагать альтернативные формы трудовых отношений. Одновременно данный фактор, вероятно, усилит внутреннюю миграцию в центры притяжения кадров.

Диаграмма 4. Соотношение STEM-вакансий, предусматривающих выход на полный день, а также вакансий без возможности удаленной занятости в общем количестве STEM-вакансий, %



● Доля STEM-вакансий без возможности удаленной занятости

● Доля STEM-вакансий, предусматривающих выход на полный день

СТРУКТУРА ВОСТРЕБОВАННОСТИ ПО ОПЫТУ РАБОТЫ

Доля спроса на специалистов СТЕМ-профессий без опыта работы с середины 2025 года имеет устойчивую тенденцию к снижению (10,1 % в марте 2026 года против 11,7 % в декабре 2025 г. и 12,9 % в марте 2025 года). Эта доля значительно варьируется по российским регионам: в 4 субъектах РФ она превышала 20 %, а в 22 регионах была ниже 10 %. Сохраняется явная отрицательная зависимость спроса и уровня зарплат: чем выше заработные платы, предлагаемые работникам в регионе, тем ниже готовность компаний инвестировать в развитие работников без опыта.

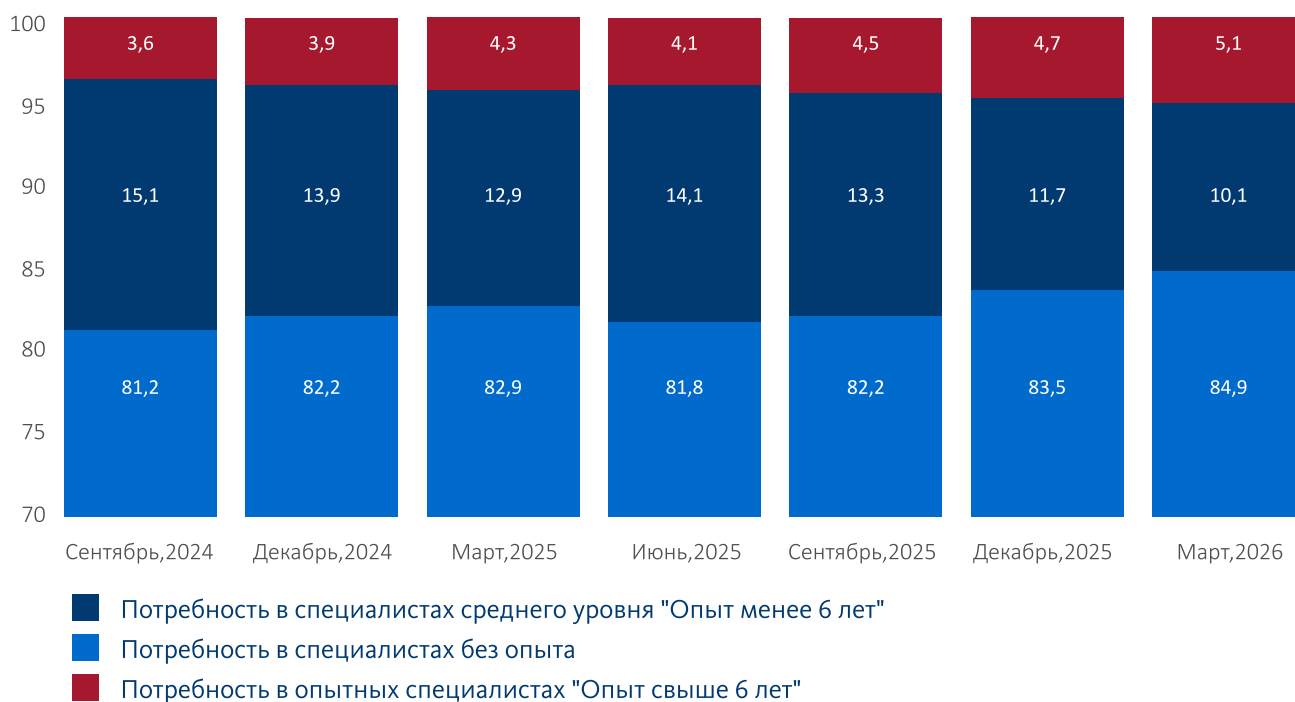
В этой связи, несмотря на рекордно низкий уровень безработицы, многим молодым специалистам с высокими амбициями становится все труднее находить работу в своем регионе, что дополнительно стимулирует переток работников в центры притяжения кадров – регионы с высокими зарплатами и сохраняющейся высокой востребованностью.

Сокращение входной воронки для молодых специалистов приобретает особое значение в свете прогноза Минтруда России о необходимости привлечения в российскую экономику 12,2 млн работников к 2032 году, из которых около 11,7 млн – для замещения людей, уходящих на пенсию⁵.

Формируется отложенный риск: дефицит опытных кадров, ожидаемый к концу десятилетия, не сможет быть восполнен в требуемом объеме при сохранении текущей низкой готовности работодателей инвестировать в подготовку начинающих специалистов.

Одновременно с этим устойчиво растет доля вакансий для специалистов с опытом свыше 6 лет (с 3,6 % в сентябре 2024 года до 5,1 % в марте 2026 года), что свидетельствует о растущем дефиците зрелых кадров с высокой квалификацией.

Диаграмма 5. Структура спроса на кадры по требуемому опыту кандидатов, %



⁵ <https://mintrud.gov.ru/employment/327>

Эксперты подтверждают также динамичный рост заинтересованности работодателей в специалистах старшего возраста⁶. По данным hh.ru, в I квартале текущего года приглашения на собеседования по вакансиям получили 1,1 млн лиц старше 55 лет. Активность старшего поколения на рынке труда также растет: обновили и разместили резюме более 903 тыс. россиян такого возраста. Это на 15% больше, чем в 2025 году.

Одна из причин увеличения востребованности работников старшего возраста – это финансовые мотивы, причём обеих сторон: работник получает дополнительный доход помимо пенсии, а работодатель – специалиста с высокой лояльностью и ожиданиями оплаты труда ниже уровня рынка. Многие участники рынка отмечают признаки скрытой возрастной дискриминации при приёме на работу. Однако, по мнению кадрового холдинга Ventra⁷, в сферах, где нет ограничений по здоровью, к 2030 году до 50% соискателей могут быть кандидатами 50+ лет.

⁶ <https://iz.ru/2070533/sofia-tokareva/serebrianyi-resurs-rossiiane-starshego-vozrasta-massovo-vozvrashchaiutsia-na-rynok-truda>

⁷ <https://ventra.ru/>

ПРОГНОЗ РАЗВИТИЯ СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

С учетом сезонной динамики уровня востребованности можно ожидать, что во II квартале 2026 года спрос на СТЕМ-специалистов останется стабильным. Компании, вероятно, продолжат адаптацию к сниженной деловой активности за счет оптимизации использования имеющегося персонала, а не за счет привлечения новых сотрудников.

Сохранение исторически низкого уровня безработицы в текущей конъюнктуре не должно рассматриваться как показатель устойчивости рынка труда. По состоянию на конец 2025 года увеличилась численность работников, находящихся в уязвимом положении на рынке труда. Начиная с 2025 года эксперты, включая Федерацию независимых профсоюзов России и объединения предпринимателей, высказываются о росте скрытой безработицы. Только с января по август прошлого года количество работников в простое, переведенных на неполный рабочий день и рискующих попасть под сокращение удвоилось и достигло 199 тысяч человек⁸. А согласно методике подсчета Банка России⁹, учитывающей не только инициативу работодателя, но и соглашение сторон, на неполную занятость и в простой к концу 2025 года переведены 1,6 млн человек.

Указанная тенденция сопровождается снижением уровня загрузки производственных мощностей, что рассматривается как фактор нарастающего кризиса спроса¹⁰.

Этот разрыв между формальной и фактической картиной рынка особенно значим для оценки СТЕМ-сегмента, где адаптация работодателей к снижению деловой активности происходит преимущественно через приостановку найма, а не через сокращение персонала (зачастую дорогостоящего и сложного в поиске).

Руководители органов власти и эксперты сходятся во мнении, что наиболее востребованными будут оставаться рабочие профессии. Аутсорсинговая компания «Персональное решение» по итогам отраслевого анализа¹¹ «сложных» профессий приходит к выводу, что «чаще всего «проседают» профессии, где требуется точность, сменность и ответственность», а именно:

- металлообработка и станки: токари, фрезеровщики, наладчики;
- монтаж и инженерные сети: электромонтажники, сварщики, сантехники;
- логистика: комплектовщики, водители складской техники, кладовщики;
- эксплуатация: аварийные службы, электромонтеры.

Всего в вышеупомянутом анализе заявляется о сложностях в найме в производстве и промышленности, здравоохранении, образовании, строительстве и инфраструктуре, транспорте и логистике, АПК, ИТ, энергетике и ЖКХ.

Интересно, что на фоне распространенной идеи о постепенном вытеснении работников с рынка различными ИИ-алгоритмами именно эти профессии останутся «человеческими», так как ИИ пока не способен решать физические задачи в реальном мире.

⁸ <http://kremlin.ru/events/president/news/77763>, <https://www.gazeta.ru/business/news/2025/12/02/27310219.shtml>, <https://ura.news/news/1052982560?ysclid=min8v6a36977372941>

⁹ <https://www.cbr.ru/Collection/Collection/File/60838/0426.pdf>

¹⁰ Отчет ЦМАКП «Анализ макроэкономических тенденций. Февраль 2026 г.» (http://www.forecast.ru/_ARCHIVE/Mon_MK/2026/macro66.pdf)

¹¹ <https://oddjob.ru/tpost/defitsitnie-professii-v-2026>

КАРТА ВОСТРЕБОВАННОСТИ КАДРОВ

По уровню востребованности кадров относительно среднероссийского уровня по итогам марта 2026 г. 85 проанализированных регионов в аналитических целях включены в одну из пяти групп:

Группа А – наибольшая востребованность (выше 115 % от среднего по регионам).

Группа Б – высокая востребованность (от 100 % до 115 % от среднего по регионам).

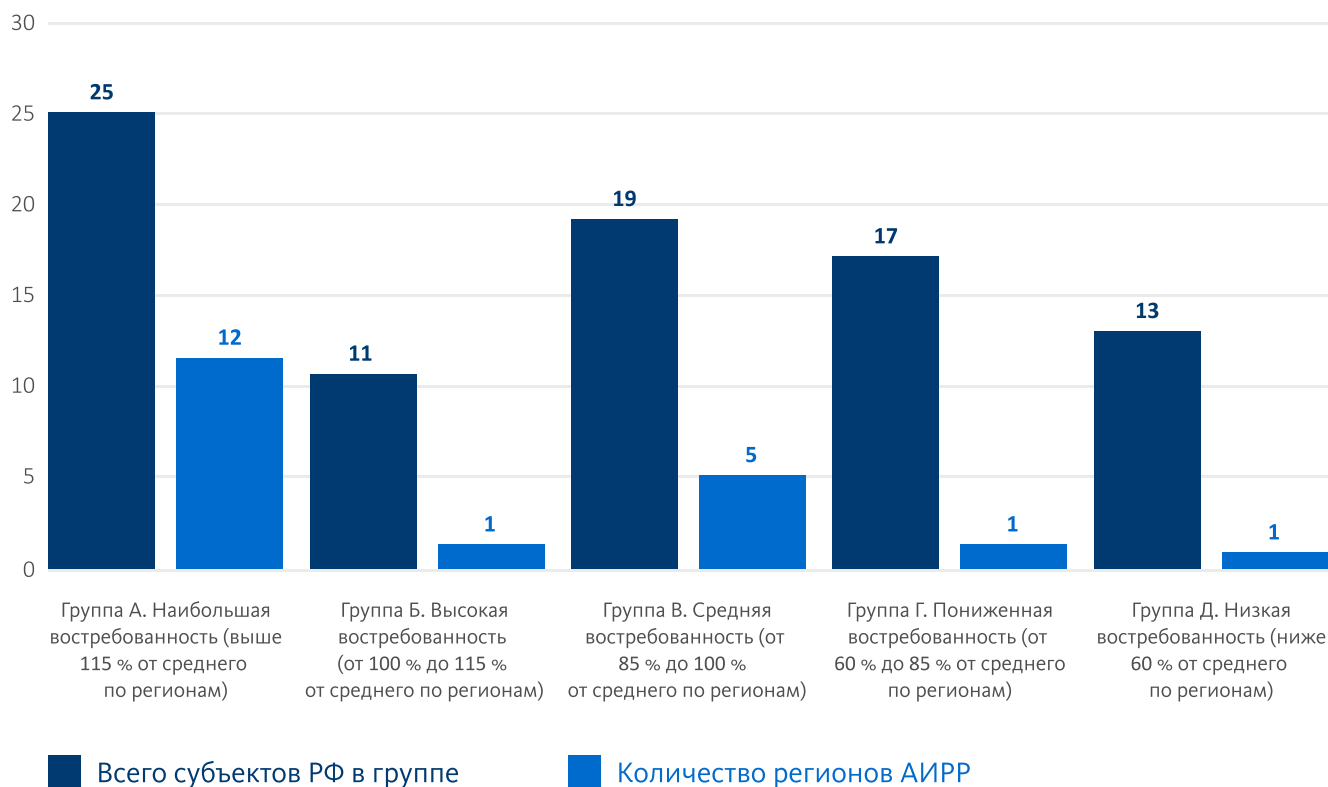
Группа В – средняя востребованность (от 85 % до 100 % от среднего по регионам).

Группа Г – пониженная востребованность (от 60 % до 85 % от среднего по регионам).

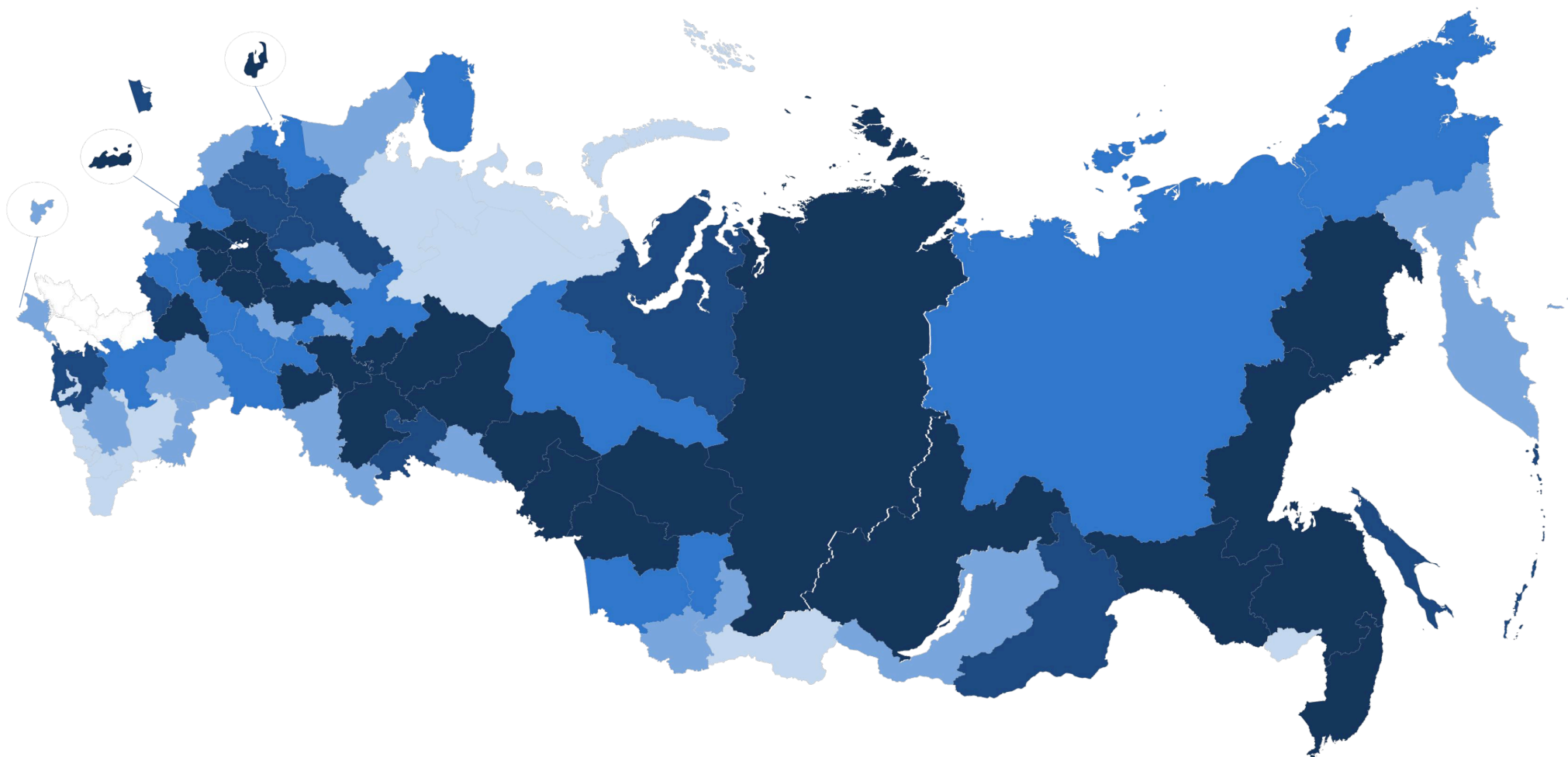
Группа Д – низкая востребованность (ниже 60 % от среднего по регионам).

Востребованность в регионах, входящих в Ассоциацию, остается выше, чем в среднем по регионам России. 12 из 20 регионов входят в группу А с наибольшей востребованностью.

Диаграмма 6. Количество регионов, входящих в группы по уровню востребованности кадров в марте 2026 г., в том числе 20 регионов, входящих в Ассоциацию



Карта уровня востребованности СТЕМ-специалистов в субъектах РФ в марте 2026 г. Количественные значения для каждого региона представлены в Приложении 1.



А. Наибольшая востребованность
Выше 115 % от среднего по РФ

Б. Высокая востребованность
От 100 % до 115 % от среднего по РФ

В. Средняя востребованность
От 85 % до 100 % от среднего по РФ

Г. Пониженная востребованность
От 60 % до 85 % от среднего по РФ

Д. Низкая востребованность
Ниже 60 % от среднего по РФ

ТИПОЛОГИЗАЦИЯ РЕГИОНОВ ПО УРОВНЮ СПРОСА НА СТЕМ-СПЕЦИАЛИСТОВ И ЧИСЛЕННОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОГО НАСЕЛЕНИЯ

Таблица 2. Группировка регионов по численности экономически активного населения и уровню востребованности кадров в целях межрегионального сопоставления показателей и поиска лучших практик (жирным шрифтом выделены регионы, входящие в Ассоциацию).

Группы регионов по уровню востребованности кадров СТЕМ-профессий Группы регионов по ЧЭАН	А. Наибольшая востребованность	Б. Высокая востребованность	В. Средняя востребованность	Г. Пониженная востребованность	Д. Низкая востребованность
Группа 1. Более 2 млн ЭАН	Город Москва Город Санкт-Петербург Свердловская область Республика Татарстан (Татарстан) Московская область	Краснодарский край	Ростовская область		
Группа 2. От 1 до 2 млн ЭАН	Новосибирская область Самарская область Нижегородская область Красноярский край Омская область Пермский край Иркутская область Воронежская область Республика Башкортостан	Челябинская область	Кемеровская область Алтайский край Саратовская область	Волгоградская область Ставропольский край	Республика Дагестан

Группы регионов по уровню востребованности кадров СТЕМ-профессий Группы регионов по ЧЭАН	А. Наибольшая востребованность	Б. Высокая востребованность	В. Средняя востребованность	Г. Пониженная востребованность	Д. Низкая востребованность
Группа 3. От 0,5 до 1 млн ЭАН	Тюменская область Калужская область Хабаровский край Рязанская область Удмуртская Республика Томская область Тульская область Приморский край Владимирская область	Ярославская область Калининградская область Забайкальский край Тверская область Вологодская область Белгородская область	Курская область Кировская область Липецкая область Ульяновская область Ленинградская область Чувашская Республика – Чувашия Ивановская область Ханты-Мансийский автономный округ – Югра Пензенская область	Брянская область Оренбургская область Республика Крым Астраханская область	Архангельская область Чеченская Республика
Группа 4. От 0,1 до 0,5 млн ЭАН	Амурская область	Новгородская область Ямало-Ненецкий автономный округ Сахалинская область	Мурманская область Орловская область Смоленская область Тамбовская область Республика Саха (Якутия)	Республика Бурятия Костромская область Камчатский край Курганская область Республика Марий Эл Республика Хакасия Псковская область Республика Мордовия Республика Карелия Город Севастополь	Республика Коми Республика Адыгея (Адыгея) Карачаево-Черкесская Республика Республика Северная Осетия – Алания Республика Тыва Республика Калмыкия Кабардино-Балкарская Республика Республика Ингушетия
Группа 5. Менее 0,1 млн ЭАН	Магаданская область		Чукотский автономный округ	Республика Алтай	Еврейская автономная область Ненецкий автономный округ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ЗНАЧЕНИЯ ИНДЕКСА ВОСТРЕБОВАННОСТИ КАДРОВ СТЕМ-ПРОФЕССИЙ В РОССИЙСКИХ РЕГИОНАХ

Таблица П1.1 Востребованность кадров СТЕМ-профессий в российских регионах по группам регионов. В справочных целях приведена также информация о численности экономически активного населения (жирным шрифтом выделены регионы, входящие в Ассоциацию, красным шрифтом выделены регионы, в которых доля спроса на СТЕМ-специалистов без опыта менее 10% от общего количества СТЕМ-вакансий в регионе).

Субъект Российской Федерации	Индекс востребованности кадров, к среднему по регионам России, %	Численность экономически активного населения, млн человек ¹²
А. Наибольшая востребованность (выше 115 % среднего по регионам России)		
г. Москва	248%	7,22
г. Санкт-Петербург	212%	3,26
Тюменская область	163%	0,76
Новосибирская область	158%	1,38
Свердловская область	158%	2,13
Магаданская область	148%	0,08
Калужская область	147%	0,56
Республика Татарстан (Татарстан)	142%	2,07
Хабаровский край	136%	0,71
Московская область	133%	4,66
Омская область	132%	0,92
Рязанская область	132%	0,53
Удмуртская Республика	130%	0,72
Красноярский край	130%	1,45
Томская область	126%	0,53
Нижегородская область	125%	1,66
Самарская область	125%	1,67
Тульская область	124%	0,80
Пермский край	122%	1,20
Амурская область	120%	0,41
Иркутская область	120%	1,16
Приморский край	118%	0,99
Воронежская область	117%	1,22
Владимирская область	116%	0,71
Республика Башкортостан	115%	1,93

Субъект Российской Федерации	Индекс востребованности кадров, к среднему по регионам России, %	Численность экономически активного населения, млн человек ¹⁵
Б. Высокая востребованность (от 100 % до 115 % среднего по регионам России)		
Ярославская область	114%	0,62
Калининградская область	110%	0,57
Краснодарский край	109%	2,92
Забайкальский край	109%	0,48
Тверская область	109%	0,65
Новгородская область	108%	0,29
Челябинская область	106%	1,87
Вологодская область	105%	0,54
Ямало-Ненецкий автономный округ	104%	0,30
Белгородская область	104%	0,81
Сахалинская область	103%	0,27
В. Средняя востребованность (от 85 % до среднего уровня по регионам России)		
Мурманская область	100%	0,35
Курская область	99%	0,55
Чукотский автономный округ	97%	0,03
Кировская область	97%	0,58
Липецкая область	97%	0,59
Ульяновская область	94%	0,59
Орловская область	93%	0,33
Смоленская область	91%	0,45
Ленинградская область	91%	1,13
Кемеровская область - Кузбасс	91%	1,23
Ростовская область	90%	2,23
Чувашская Республика - Чувашия	90%	0,59
Тамбовская область	89%	0,49
Ивановская область	89%	0,49
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра	88%	0,94
Саратовская область	88%	1,24
Пензенская область	86%	0,65
Алтайский край	86%	1,13
Республика Саха (Якутия)	85%	0,52
Г. Низкая востребованность (от 60 % до 85 % среднего по регионам России)		
Республика Бурятия	85%	0,43
Костромская область	84%	0,28
Камчатский край	83%	0,17
Волгоградская область	83%	1,28

Субъект Российской Федерации	Индекс востребованности кадров, к среднему по регионам России, %	Численность экономически активного населения, млн человек ¹⁵
Республика Алтай	82%	0,09
Курганская область	80%	0,35
Брянская область	78%	0,57
Республика Марий Эл	76%	0,35
Оренбургская область	76%	0,96
Республика Хакасия	74%	0,26
Псковская область	73%	0,32
Республика Мордовия	71%	0,41
Республика Крым	70%	0,97
Республика Карелия	69%	0,25
г. Севастополь	69%	0,30
Астраханская область	63%	0,50
Ставропольский край	60%	1,49
Д. Минимальная востребованность (ниже 60 % среднего по регионам России)		
Архангельская область	57%	0,46
Республика Коми	54%	0,36
Республика Адыгея (Адыгея)	46%	0,21
Ненецкий автономный округ	43%	0,02
Еврейская автономная область	35%	0,08
Карачаево-Черкесская Республика	33%	0,22
Республика Северная Осетия-Алания	32%	0,32
Республика Тыва	30%	0,13
Республика Калмыкия	26%	0,14
Республика Дагестан	20%	1,50
Кабардино-Балкарская Республика	15%	0,45
Чеченская Республика	11%	0,66
Республика Ингушетия	8%	0,27

¹⁵ Численность рабочей силы в возрасте 15-72 лет по субъектам Российской Федерации. Данные за 2024 год. Источник: Росстат.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОЯСНЕНИЯ

Индекс востребованности кадров в сфере высоких технологий рассчитывается Ассоциацией инновационных регионов России на ежеквартальной основе как количество открытых вакансий для STEM-специалистов на 10 тыс. человек экономически активного населения.

Перечень профессий составлен на основе соотнесения перечня профессий, используемых для определения наиболее стратегически значимых видов профессиональной занятости STEM в рамках программы профессиональной занятости и статистики заработной платы Бюро статистики труда США, с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) 2021.

Количество открытых вакансий определяется на основе вакансий, опубликованных или продленных за месяц на платформе онлайн-рекрутинга Хедхантер (hh.ru) в группах, соответствующих областям STEM: науки, технологий, инженерии и математики (от англ. STEM: Science, Technology, Engineering, Mathematics), а именно:

DevOps-инженер	Аналитик
Сетевой инженер	Научный специалист, исследователь
Системный инженер	Архитектор
Инженер ПНР	Программист, разработчик
Инженер по качеству	Тестировщик
Инженер по охране труда и технике безопасности	Системный администратор
Инженер-эколог	Оператор ПК, оператор базы данных
Инженер по эксплуатации	Дата-сайентист
Инженер-конструктор, инженер-проектировщик	Учитель, преподаватель, педагог
Инженер-электроник, инженер-электронщик	BI-аналитик, аналитик данных
Инженер-энергетик, инженер-электрик	Технолог
Главный инженер проекта	Специалист по информационной безопасности
Инженер ПТО, инженер-сметчик	Сервисный инженер, инженер-механик
	Геолог
	Механик

При выборе вакансий не учитываются предложения работодателей, касающиеся прохождения практики или стажировки.

Полученные количественные значения сглаживаются, нормируются, и для каждого региона рассчитывается процентное соотношение индикатора со средним значением по регионам России. На основе значения показателя выделяются пять категорий по оценке востребованности кадров для инновационной экономики в российских регионах (А, Б, В, Г, Д).

Индекс представляет собой аналитическую оценку востребованности кадров в высокотехнологичных отраслях, а также возможностей работников соответствующих профессий для успешного трудоустройства в регионе. Индекс не является статистическим показателем и не подменяет статистические данные о состоянии и перспективах развития рынка труда.

Также индекс не отражает все возможности для трудоустройства. В ряде регионов значительная часть занятости формируется вне сегмента онлайн-рекрутинга (через объявления в локальных каналах, неформальные связи, обращения в службы занятости). Уровень репрезентативности индекса для таких регионов снижен.



АИРР

АССОЦИАЦИЯ
ИННОВАЦИОННЫХ
РЕГИОНОВ РОССИИ

Апрель, 2026

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ИНДЕКС ВОСТРЕБОВАННОСТИ КАДРОВ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ (ВЫПУСК 9)

Ассоциация инновационных регионов России
123112, г. Москва, Пресненская наб., д. 12

Тел.: +7 499 271 78 21

Эл.почта: info@i-regions.ru

www.i-regions.ru



Официальный канал Ассоциации
в Telegram

