



АИРР

АССОЦИАЦИЯ
ИННОВАЦИОННЫХ
РЕГИОНОВ РОССИИ

Июль, 2026

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ИНДЕКС ВОСТРЕБОВАННОСТИ КАДРОВ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ



ОГЛАВЛЕНИЕ

Динамика показателя востребованности СТЕМ-кадров в регионах России, в том числе в регионах, входящих в Ассоциацию	4
Уровень востребованности СТЕМ-кадров по федеральным округам	7
Структура востребованности по условиям занятости	9
Структура востребованности по опыту работы	9
Прогноз развития ситуации на рынке труда	10
Карта востребованности кадров	11
Типологизация регионов по уровню спроса на СТЕМ-специалистов и численности экономически активного населения	13
Приложение 1	
Методологические пояснения	15
Приложение 2	
Количественные значения индекса востребованности кадров СТЕМ-профессий в российских регионах	16

Региональный индекс востребованности кадров для инновационной экономики

рассчитывается Ассоциацией инновационных регионов России (i-regions.ru) на ежеквартальной основе 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 860 тыс. вакансиях, опубликованных или продленных в июне 2026 г. Из них к группе «STEM» отнесены 10,2 % (88 тыс.)



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 1.

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

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

Индекс не является рейтингом регионов.

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.

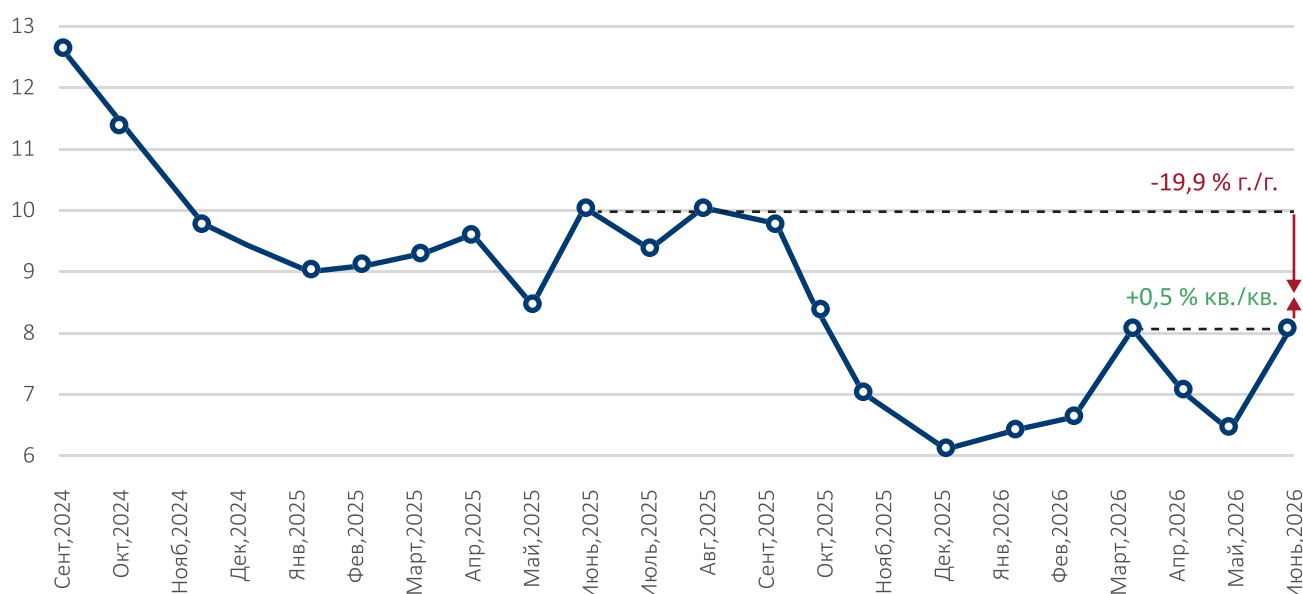
ДИНАМИКА ПОКАЗАТЕЛЯ ВОСТРЕБОВАННОСТИ СТЕМ-КАДРОВ В РЕГИОНАХ РОССИИ, В ТОМ ЧИСЛЕ В РЕГИОНАХ, ВХОДЯЩИХ В АССОЦИАЦИЮ

Во II 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) незначительно вырос – на 0,5 %. Это соответствует традиционной сезонной динамике: поиск новых сотрудников после роста в первые месяцы года стабилизируется.

Тем не менее среднесрочный тренд востребованности остается нисходящим. За 12 месяцев востребованность сократилась в среднем по регионам на 19,9 % (июнь 2026 г. относительно июня 2025 г.)

Доля вакансий ИТ-компаний среди всех СТЕМ-вакансий составила в июне 2026 года 12,0 %, продолжая снижаться (доля в марте – 13,2%, в июне 2025 года – 13,7 %). Таким образом, востребованность специалистов в сфере ИТ сокращается сильнее, чем в целом по рынку. Хотя компании отрасли открывают большое количество новых вакансий, за 12 месяцев абсолютное количество таких вакансий снизилось на 32,5 %.

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

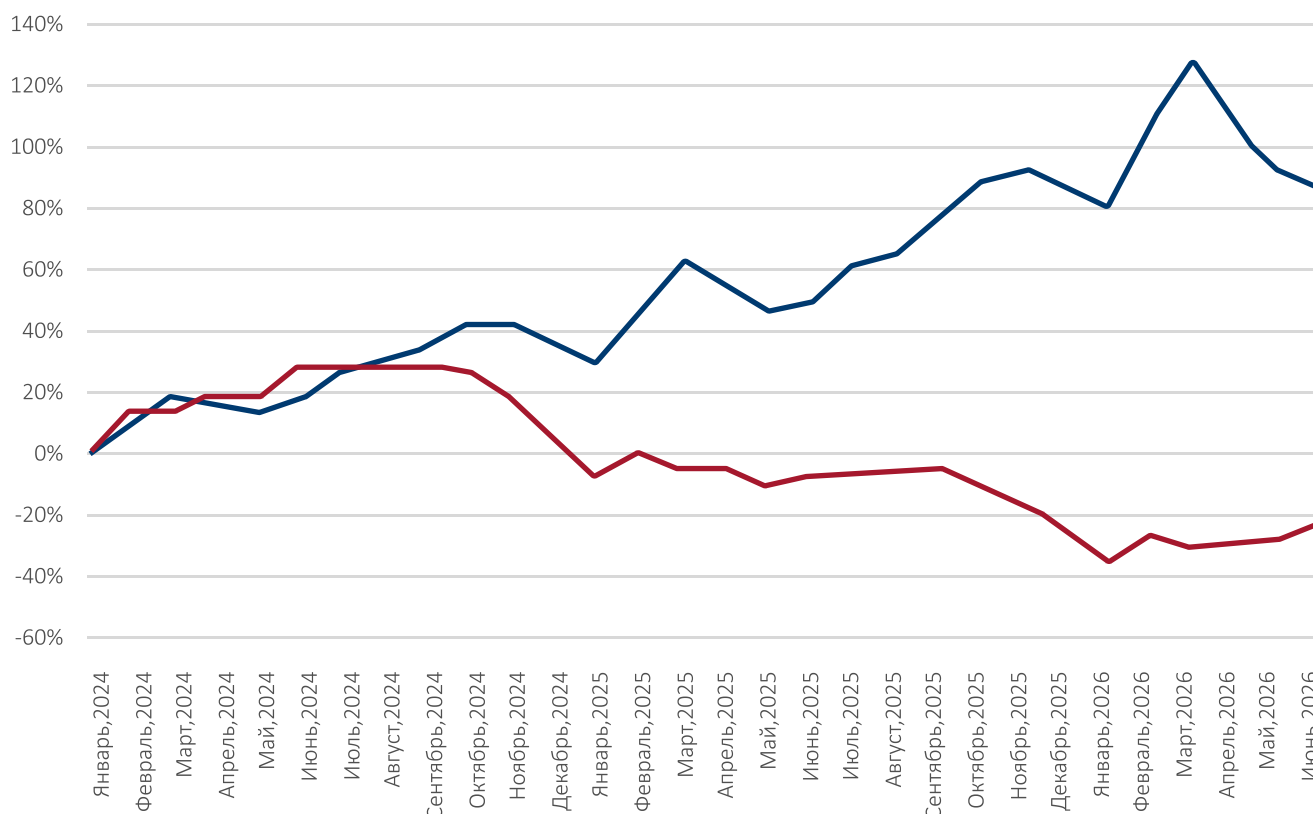


По данным платформы онлайн-рекрутинга hh.ru², в июне 2026 года по сравнению с июнем 2025 года спрос на сотрудников снизился на 17 %, а количество активных резюме возросло на 26 %. В июне текущего года «hh.индекс» – соотношение среднего числа активных резюме к среднему числу активных вакансий – составил 8,3.

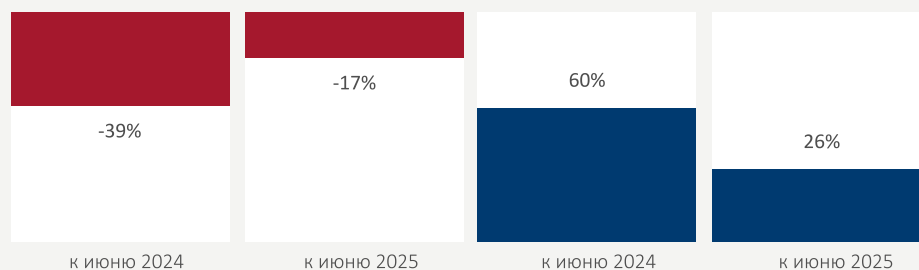
Медианная предлагаемая зарплата составила 87,2 тыс. рублей (рост на 2 тыс. к маю текущего года), ожидаемая остается на стабильной отметке – 80 тыс. рублей.

² <https://stats.hh.ru/review>

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



Изменение среднего числа активных **вакансий** и **резюме** в июне 2026 года



На рынке труда складывается необычная картина, когда рекордно низкий уровень безработицы в России – 2,2 %³ – не гарантирует работнику беспрепятственное трудоустройство.

Компании постепенно перестраивают работу под хронический дефицит кадров. Согласно исследованию группы компаний Б1 «Аутсорсинг как новая норма», доля тех, для кого остается актуальной проблема дефицита кадров, снизилась с 95 % до 81 %⁴. За прошедший год почти в два раза (с 61 % до 35 %) уменьшилась доля тех, кто постоянно сталкивается с кадровым голодом.

³ Уровень безработицы населения в возрасте 15 лет и старше в среднем за апрель - июнь 2026 года.

⁴ <https://b1.ru/analytics/b1-outsourcing-in-russia-perspectives-survey-2026/>

Работодатели меняют фокус на удержание персонала. Доля тех, кто увеличивает штат, снизилась до 23 % в 2026 году с 33 % год назад. По данным Банка России до конца 2026 года сохранить численность работников планируют 63,3 % нанимателей, а увеличить численность – всего 18 %⁵. Вопросы повышения эффективности респонденты чаще решают, например, за счет обучения персонала (58 % респондентов) или передачи части функций на аутсорсинг (50 %).

Компании вынуждены участвовать в «зарплатной гонке» и готовы увеличивать заработные платы. При этом требования к соискателям также повышаются. Работодатели рассчитывают на специалистов, способных быстро включаться в рабочие процессы и выполнять более широкий набор задач без длительной адаптации. Ситуация становится заметно более конкурентной, а поиск работы на старых условиях становится все более проблематичным для соискателей. Например, в сфере стратегии, инвестиций и консалтинга на одну вакансию в начале 2026 года приходилось более 20 резюме⁶.

Согласно исследованию консалтинговой компании Neo⁷, наиболее эффективная мера в части привлечения персонала – это все еще повышение зарплаты (64 %), а также улучшение бренда работодателя (64 %) и условий труда на рабочем месте (51 %). В удержании сотрудников на первом месте также стоит повышение зарплаты (77 %), а на вторую и третью позиции выходят развитие социально-бытовой инфраструктуры (51 %) и повышение культуры управления на уровне линейных руководителей (51 %).

Кроме того, удержанию сотрудников способствуют пакет льгот и улучшение условий труда (47 % и 44 % соответственно). Софинансирование ипотеки как меру привлечения в нынешних условиях отметили лишь 8 % компаний, но как мера удержания корпоративные жилищные программы применяются в 33 % компаний-участников исследования.

⁵ <https://www.cbr.ru/Collection/Collection/File/62157/o726.pdf>

⁶ <https://www.kommersant.ru/doc/8707309>

⁷ <https://www.kommersant.ru/doc/8691954>

УРОВЕНЬ ВОСТРЕБОВАННОСТИ СТЕМ-КАДРОВ ПО ФЕДЕРАЛЬНЫМ ОКРУГАМ

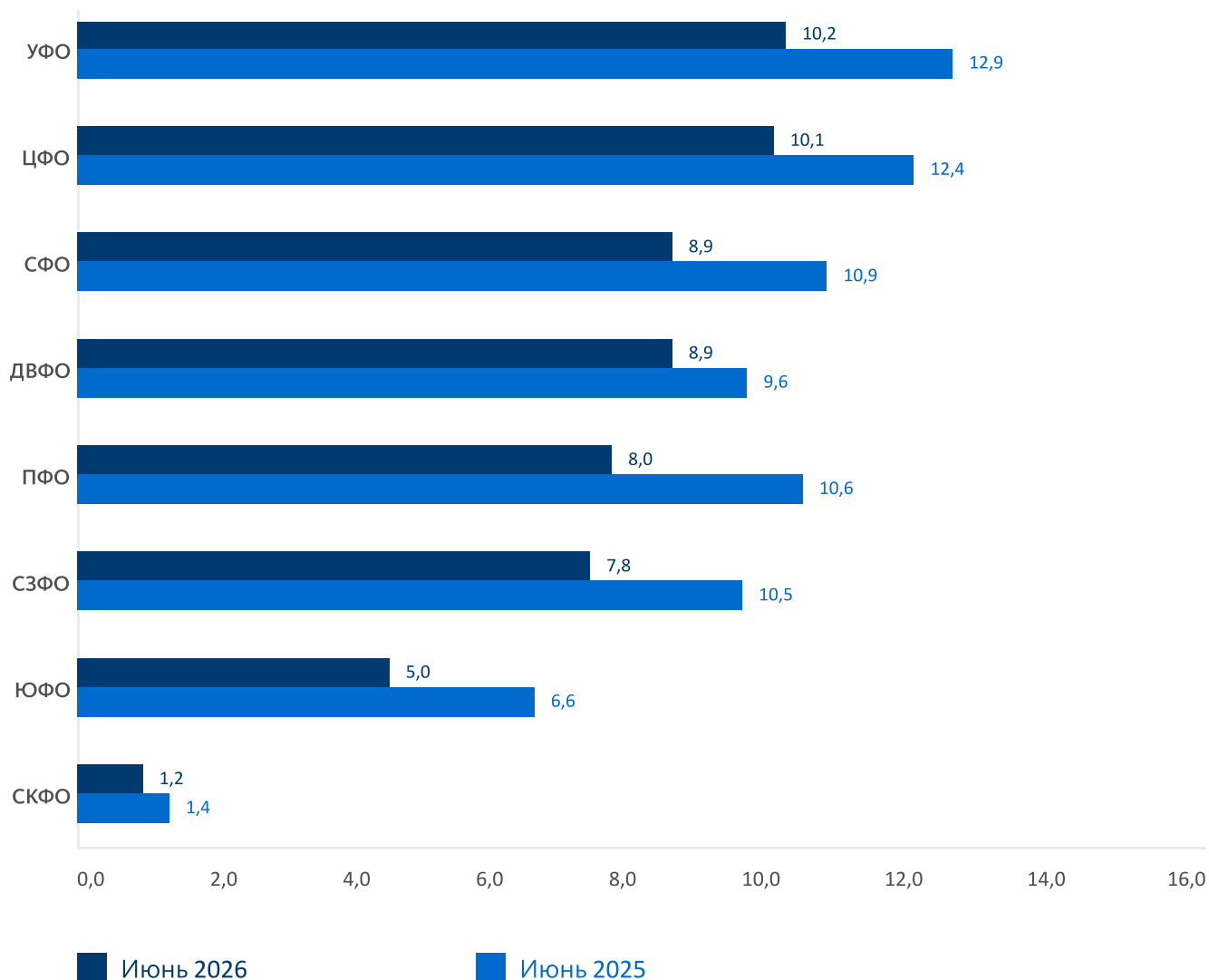
В детализации по федеральным округам лидерами по уровню спроса на СТЕМ-кадры в расчете на 10 тыс. ЧЭАН остаются Уральский и Центральный федеральные округа.

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 июне 2026 г.	Прирост, %	
		июнь 26 / июнь 25	июнь 26 / март 26
Центральный федеральный округ	10,1	-18,9	-1,0
Северо-Западный федеральный округ	7,8	-26,3	1,2
Южный федеральный округ	5,0	-24,2	5,5
Северо-Кавказский федеральный округ	1,2	-15,3	3,4
Приволжский федеральный округ	8,0	-24,6	-4,8
Уральский федеральный округ	10,2	-21,2	-1,4
Сибирский федеральный округ	8,9	-18,0	3,2
Дальневосточный федеральный округ	8,9	-7,4	6,0
В среднем по регионам, в том числе:	7,9	-19,9	0,5

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

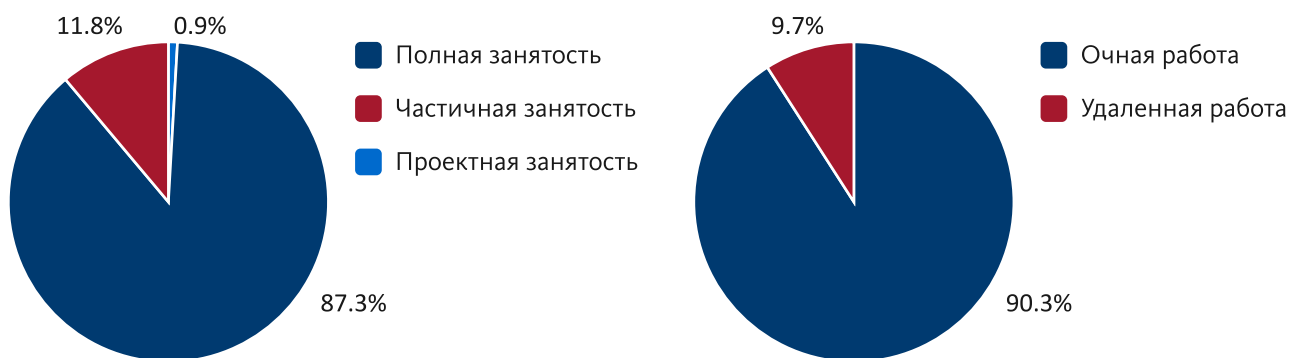


СТРУКТУРА ВОСТРЕБОВАННОСТИ ПО УСЛОВИЯМ ЗАНЯТОСТИ

С точки зрения предлагаемых работникам условий труда в течение года фиксируется значительный рост доли вакансий с требованием полной занятости. В II квартале 2026 г. доля таких вакансий удерживала установленный в I квартале 2026 года показатель 87,2 % по сравнению с 74,3 % в декабре 2025 г. Доля вакансий, предполагающих проектную занятость, в последние месяцы не превышает 1 % от общего числа СТЕМ-вакансий.

Остается сильным тренд на возврат работников с «удаленки» на очные рабочие места. Доля вакансий, предусматривающих удаленную занятость, хотя и увеличилась до 9,7 % по сравнению с 8,1 % в марте, но все еще остается ниже значений прошлых лет, когда она превышала 10 %.

Диаграмма 4. Доли СТЕМ-вакансий, предусматривающие полную, проектную или другую частичную занятость, а также возможность удаленной работы, %



Традиционные формы трудовых отношений (очно и на полный рабочий день), с одной стороны, создают дополнительные преимущества для компаний, которые все еще готовы предлагать альтернативные и более гибкие формы трудовых отношений. Одновременно данный фактор, вероятно, еще больше усилит миграционные потоки в центры притяжения кадров – в основном, в крупные городские агломерации с высокими зарплатами и сохраняющейся высокой востребованностью.

СТРУКТУРА ВОСТРЕБОВАННОСТИ ПО ОПЫТУ РАБОТЫ

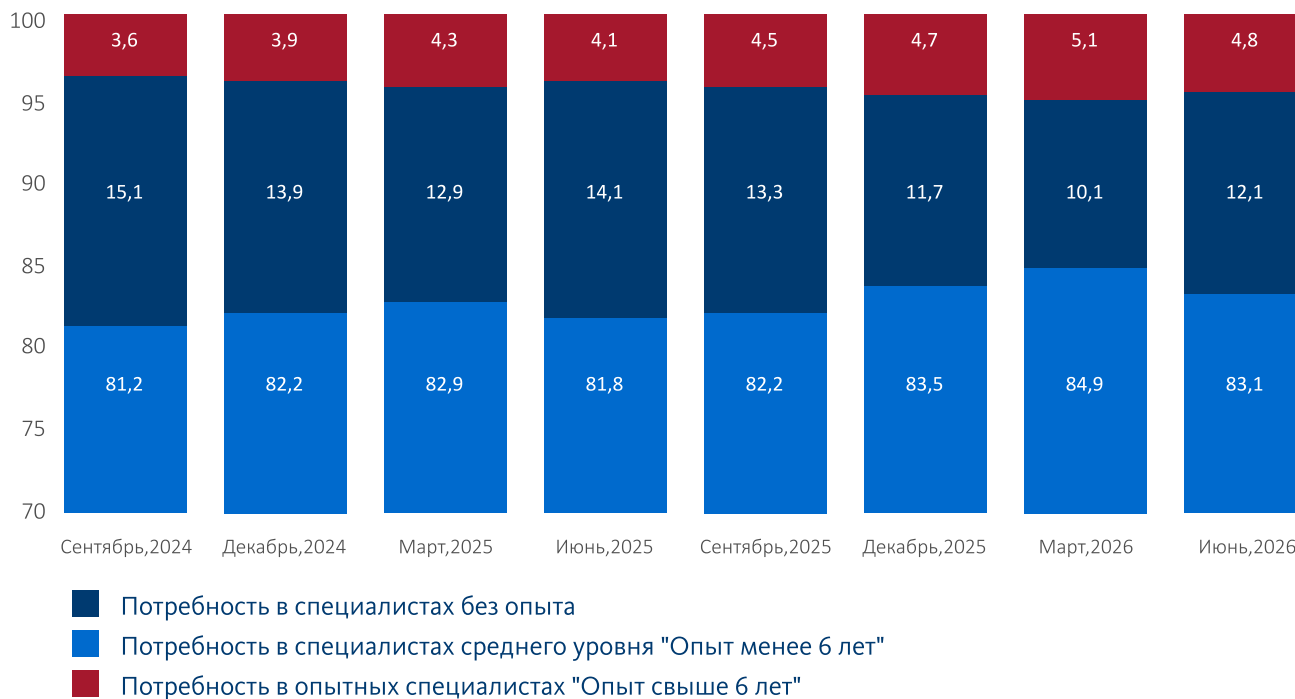
С учетом общей тенденции на поиск опытных работников доля спроса на специалистов СТЕМ-профессий без опыта имеет тенденцию к падению.

II квартал – это период выхода на рынок труда выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования. Доля вакансий для выпускников в этот период традиционно увеличивается. В июне 2026 года доля составила 12,1 % против 10,1 % в марте. С другой стороны, аналогичная доля в июне 2025 года составляла 14,1 %.

Спрос на молодых работников значительно варьируется по российским регионам: в 12 субъектах РФ доля вакансий для выпускников превышала 20 %, а в 4 регионах оказалась ниже 10 %. Основной фактор – это уровень зарплатной конкурентоспособности работодателей. Чем выше в среднем заработные платы, предлагаемые работникам в регионе, тем ниже готовность компаний инвестировать в развитие работников без опыта.

Многим молодым специалистам с высокими амбициями становится все труднее находить работу в своем регионе, что дополнительно стимулирует переток работников в центры притяжения кадров.

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



ПРОГНОЗ РАЗВИТИЯ СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

С учетом текущей макроэкономической динамики можно ожидать, что во второй половине 2026 года спрос на СТЕМ-специалистов незначительно снизится. Компании, вероятно, продолжат адаптацию к сниженной деловой активности преимущественно за счет повышения эффективности использования имеющегося персонала и ограничения открытия новых вакансий.

С учетом этого будет увеличиваться численность работников, находящихся в уязвимом положении на рынке труда. Без принятия дополнительных стимулирующих мер может увеличиваться скрытая безработица.

Разрыв между формальной и фактической картиной на рынке труда особенно значим для СТЕМ-сегмента, где адаптация работодателей происходит преимущественно через приостановку найма, а не через сокращение персонала, зачастую дорогостоящего и сложного в поиске.

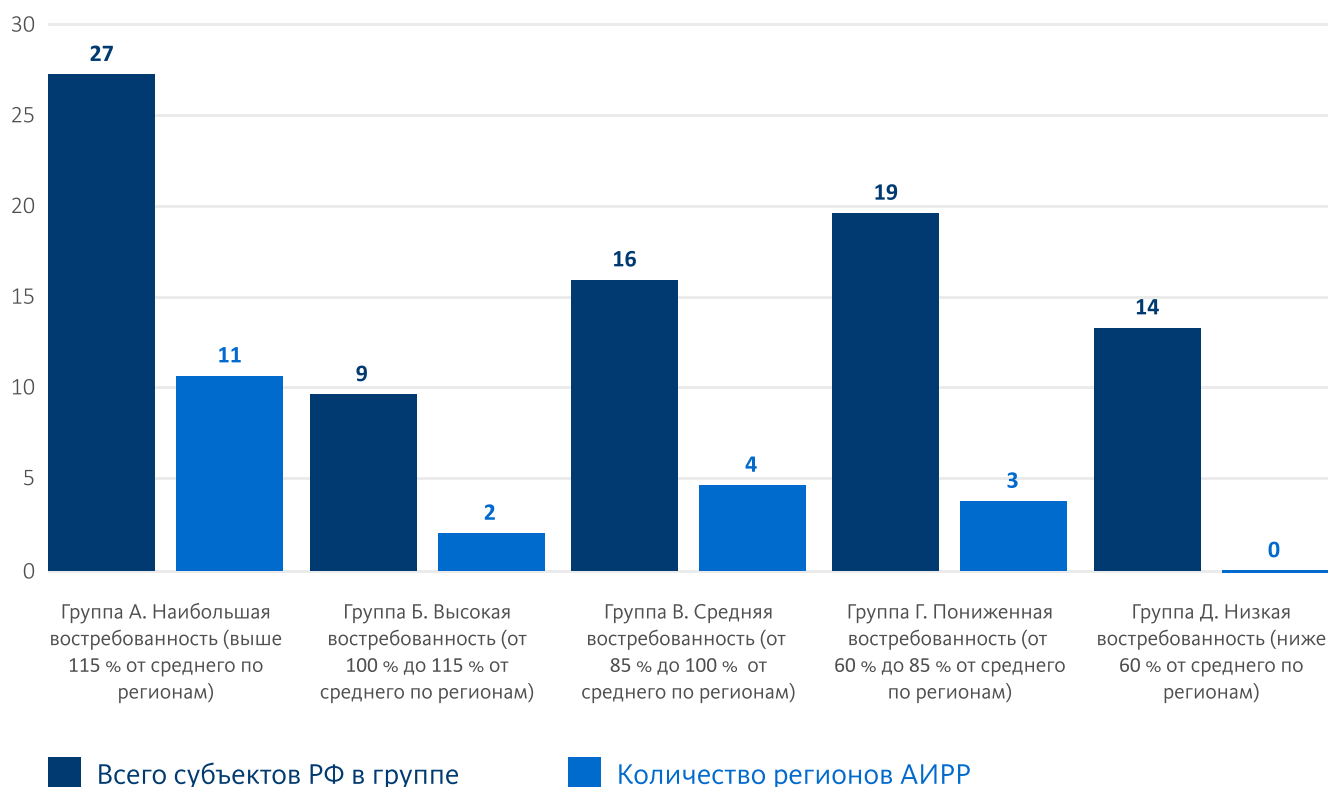
КАРТА ВОСТРЕБОВАННОСТИ КАДРОВ

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

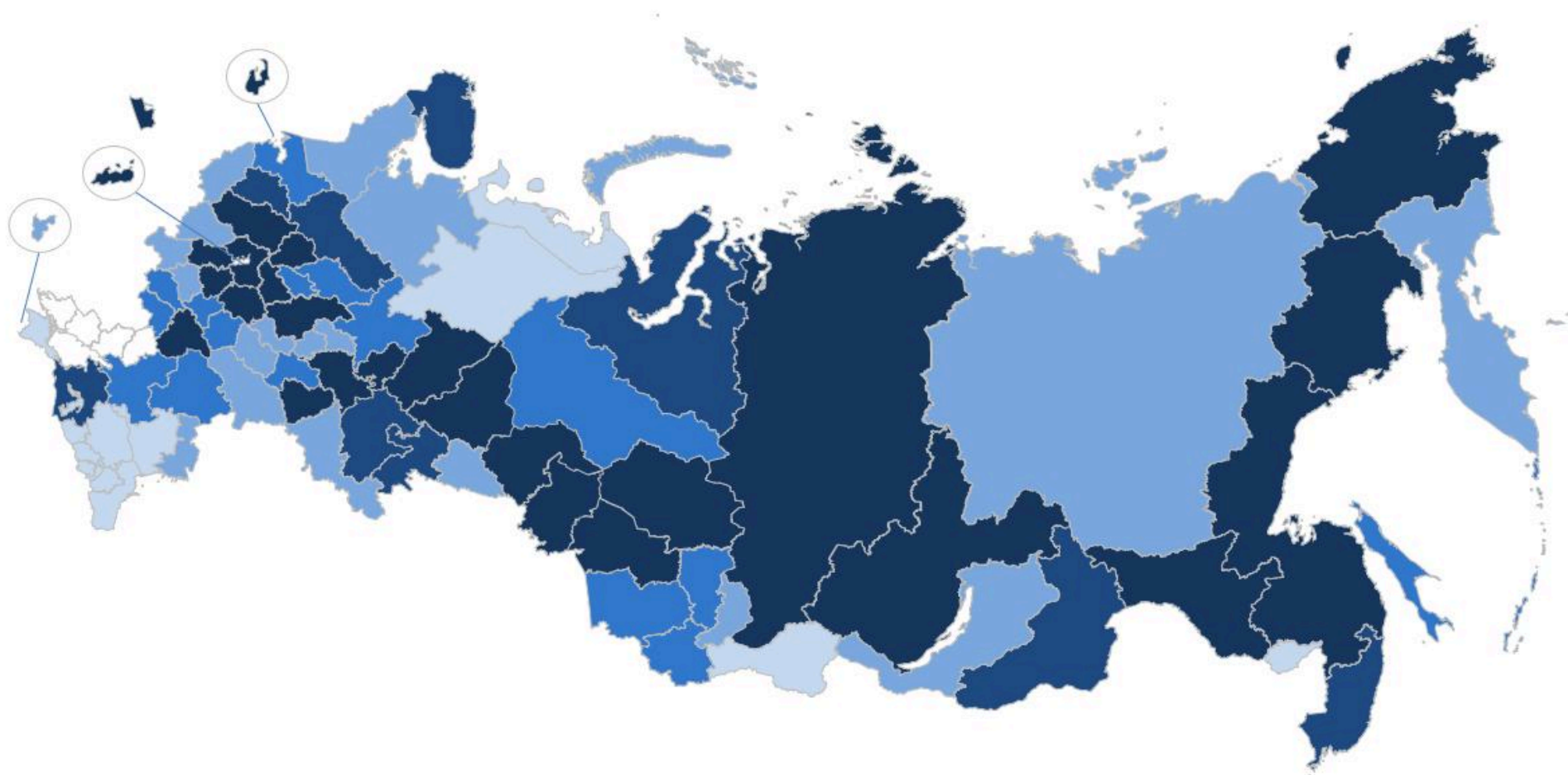
- Группа А – наибольшая востребованность (выше 115 % от среднего по регионам).
- Группа Б – высокая востребованность (от 100 % до 115 % от среднего по регионам).
- Группа В – средняя востребованность (от 85 % до 100 % от среднего по регионам).
- Группа Г – пониженная востребованность (от 60 % до 85 % 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. 11 из 20 регионов входят в группу А с наибольшей востребованностью.

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



Карта уровня востребованности СТЕМ-специалистов в субъектах РФ в июне 2026 г. Количественные значения для каждого региона представлены в Приложении 2.



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 Красноярский край Омская область Нижегородская область Иркутская область Пермский край Самарская область Воронежская область	Республика Башкортостан Челябинская область	Кемеровская область Волгоградская область Алтайский край	Саратовская область	Ставропольский край Республика Дагестан

Группы регионов по уровню востребованности кадров STEM-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 Тульская область Рязанская область Томская область Владимирская область Удмуртская Республика Ярославская область Калининградская область Тверская область	Приморский край Забайкальский край Вологодская область	Белгородская область Курская область Кировская область Липецкая область Ульяновская область Ивановская область Ханты-Мансийский автономный округ – Югра Ленинградская область	Чувашская Республика – Чувашия Брянская область Пензенская область Оренбургская область Архангельская область Астраханская область	Республика Крым Чеченская Республика
Группа 4. От 0,1 до 0,5 млн ЭАН	Амурская область	Новгородская область Ямало-Ненецкий автономный округ Мурманская область	Костромская область Сахалинская область Тамбовская область	Республика Карелия Смоленская область Республика Саха (Якутия) Курганская область Орловская область Камчатский край Республика Бурятия Республика Марий Эл Псковская область Республика Мордовия Город Севастополь Республика Хакасия	Республика Коми Республика Адыгея (Адыгея) Республика Калмыкия Карачаево-Черкесская Республика Республика Северная Осетия – Алания Республика Тыва 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. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОЯСНЕНИЯ К РАСЧЕТУ РЕГИОНАЛЬНОГО ИНДЕКСА ВОСТРЕБОВАННОСТИ КАДРОВ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Индекс востребованности кадров в сфере высоких технологий рассчитывается Ассоциацией инновационных регионов России на ежеквартальной основе как количество открытых вакансий для СТЕМ-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 СТЕМ 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 СТЕМ: 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ЗНАЧЕНИЯ ИНДЕКСА ВОСТРЕБОВАННОСТИ КАДРОВ СТЕМ-ПРОФЕССИЙ В РОССИЙСКИХ РЕГИОНАХ

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.

Субъект Российской Федерации	Индекс востребованности кадров, к среднему по регионам России, %	Численность экономически активного населения, млн человек ⁸
А. Наибольшая востребованность (выше 115 % среднего по регионам России)		
г. Москва	258%	7,33
г. Санкт-Петербург	223%	3,26
Новосибирская область	172%	1,38
Магаданская область	172%	0,08
Свердловская область	163%	2,11
Тюменская область	161%	0,77
Калужская область	156%	0,54
Хабаровский край	145%	0,70
Красноярский край	138%	1,41
Амурская область	136%	0,41
Республика Татарстан (Татарстан)	135%	2,07
Омская область	134%	0,91
Нижегородская область	133%	1,64
Чукотский автономный округ	131%	0,03
Московская область	131%	4,76
Тульская область	130%	0,79
Иркутская область	129%	1,14
Рязанская область	129%	0,53
Томская область	127%	0,52
Пермский край	125%	1,20
Владимирская область	121%	0,71
Удмуртская Республика	121%	0,72
Самарская область	121%	1,66
Ярославская область	121%	0,61
Калининградская область	121%	0,55
Тверская область	120%	0,64
Воронежская область	119%	1,23

⁸ Численность рабочей силы в возрасте 15-72 лет по субъектам Российской Федерации. Данные за 2025 год. Источник: Росстат.

Субъект Российской Федерации	Индекс востребованности кадров, к среднему по регионам России, %	Численность экономически активного населения, млн человек ⁸
Б. Высокая востребованность (от 100 % до 115 % среднего по регионам России)		
Краснодарский край	114%	2,95
Республика Башкортостан	113%	1,89
Приморский край	111%	0,99
Забайкальский край	110%	0,49
Челябинская область	106%	1,85
Новгородская область	106%	0,29
Ямало-Ненецкий автономный округ	103%	0,30
Вологодская область	103%	0,55
Мурманская область	102%	0,35
В. Средняя востребованность (от 85 % до среднего уровня по регионам России)		
Белгородская область	98%	0,80
Курская область	97%	0,56
Ростовская область	96%	2,23
Кировская область	94%	0,58
Липецкая область	93%	0,59
Кемеровская область - Кузбасс	90%	1,22
Ульяновская область	90%	0,59
Костромская область	90%	0,27
Сахалинская область	89%	0,27
Ивановская область	88%	0,47
Волгоградская область	87%	1,29
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра	87%	0,96
Алтайский край	87%	1,14
Тамбовская область	87%	0,49
Ленинградская область	86%	1,14
Республика Алтай	86%	0,09
Г. Низкая востребованность (от 60 % до 85 % среднего по регионам России)		
Чувашская Республика - Чувашия	85%	0,59
Республика Карелия	85%	0,25
Смоленская область	84%	0,43
Республика Саха (Якутия)	84%	0,52
Курганская область	83%	0,35
Саратовская область	82%	1,25
Орловская область	81%	0,34
Камчатский край	81%	0,16
Брянская область	80%	0,56

Субъект Российской Федерации	Индекс востребованности кадров, к среднему по регионам России, %	Численность экономически активного населения, млн человек ⁸
Г. Низкая востребованность (от 60 % до 85 % среднего по регионам России)		
Пензенская область	74%	0,65
Республика Бурятия	74%	0,45
Оренбургская область	73%	0,93
Республика Марий Эл	72%	0,34
Псковская область	70%	0,32
Республика Мордовия	70%	0,40
Архангельская область	68%	0,45
г. Севастополь	67%	0,30
Республика Хакасия	65%	0,27
Астраханская область	63%	0,50
Д. Минимальная востребованность (ниже 60 % среднего по регионам России)		
Ставропольский край	59%	1,48
Республика Крым	57%	1,01
Республика Коми	51%	0,36
Республика Адыгея (Адыгея)	45%	0,21
Республика Калмыкия	31%	0,14
Еврейская автономная область	30%	0,08
Карачаево-Черкесская Республика	28%	0,23
Республика Северная Осетия-Алания	27%	0,32
Республика Тыва	22%	0,13
Республика Дагестан	18%	1,52
Чеченская Республика	13%	0,66
Кабардино-Балкарская Республика	12%	0,46
Республика Ингушетия	9%	0,28
Ненецкий автономный округ	0%	0,02



АИРР

АССОЦИАЦИЯ
ИННОВАЦИОННЫХ
РЕГИОНОВ РОССИИ

Июль, 2026

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ИНДЕКС ВОСТРЕБОВАННОСТИ КАДРОВ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ (ВЫПУСК 10)

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

Тел.: +7 499 271 78 21

Эл.почта: info@i-regions.ru

<https://www.i-regions.ru/>



Официальный канал Ассоциации
в Telegram

