

ЧЕК-ЛИСТ – СПУТНИК ВИДЕОПРЕЗЕНТАЦИИ ГЛАБИКС

HR-стратегия 2026: самопроверка под **5** **СДВИГОВ** рынка труда

Пройдите 24 утверждения за 10 минут – увидите, по каким сдвигам рынка ваша HR-стратегия уже перестроена, а где работает по инерции 2023 года.

24 утверждения → ваш уровень готовности к рынку труда 2026

ДЛЯ КОГО

СЕО, HRD, СТО, директор
по развитию

ВРЕМЯ

10 минут

ВИДЕО

glabix.com/1/trends-2026

В первом квартале 2026 года вакансий стало на 20% меньше, а резюме – на треть больше. Но это не «дефицит закончился»: рынок распался на сегменты, и универсальная HR-стратегия больше не работает. В видео мы разобрали пять сдвигов рынка – этот чек-лист переводит их в 24 проверяемых пункта про вашу команду. Каждое утверждение – про текущее состояние («у нас это есть»/«нет»), не про идеал. В финале посчитайте отмеченные – увидите свой уровень готовности и три первых шага, что делать с результатом.

Раздел 1 – Сегментация дефицита и баланс зарплат

Рынок расщепился: в IT и ритейле 12–16 резюме на вакансию, в стройке и логистике – 3,5–4. Единая HR-политика на все сегменты теряет деньги в пустоту.

- У компании **разделены HR-сегменты** в стратегии: дефицитные роли (стройка, логистика, рабочие) и переполненные (IT, маркетинг, ритейл-офис) идут по разным правилам найма и удержания.
Сверить через свежий срез hh.ru / Хабр Карьера – соотношение резюме/отклик по каждому сегменту.
- Зарплаты в IT-командах **обновлены под рынок 2026**: индексация учитывает замедление роста до 5–7% (а не 20%+ как в 2020–2023). Бюджет высвобожден на нематериальную мотивацию.
Источник по динамике – отчёт hh.ru x Хабр «IT-рынок труда Q3 2025».
- Под дефицитные роли (синие воротнички, технические специалисты) у компании есть **точечные надбавки и бонусы за выход**, а не общая индексация на всю компанию.
- У HRD есть **актуальный срез медианы рынка** не старше 6 месяцев по каждой ключевой роли – отдельно по сегментам, не «в среднем по компании».

Раздел 2 – ИИ в HR-процессах

44–49% компаний РФ уже используют ИИ в HR, ещё 28% планируют. Ручной первичный скрининг = упущенные кандидаты: пока ваш рекрутер звонит, конкурент с чат-ботом уже пригласил человека.

- На массовых вакансиях работает **автоматический первичный скрининг откликов** (чат-бот, ИИ-ассистент, парсер резюме) – а не только ручной обзвон.
Бенчмарк – Яндекс.Таланты проводят 100 000 первичных интервью в день силами чат-бота.
- У HR-команды есть **измеренный эффект от внедрения ИИ**: снижение времени найма, доли ручных операций, текучести. Цифры есть в отчётах, не «нам кажется, стало быстрее».
Типовой эффект – -70% трудозатрат рекрутера, -15–25% текучести, -30% времени найма.
- Вакансии **персонализированы под сегменты аудитории** (молодёжь, 50+, регионы) – не один универсальный текст на всех.
Кейс ритейл-сетей – +24% откликов от молодёжи, +14% от 50+ после персонализации.
- Внедрение ИИ-инструментов в HR **зафиксировано в годовом плане** с бюджетом и ответственным, а не «пилотим, когда есть время».

Раздел 3 – Платформенная занятость и compliance

Рынок платформенной занятости – 239 млрд руб, ФЗ о платформенной занятости вступает в силу в октябре 2026. Если у компании есть подрядчики через платформы – нужен план под новый закон уже сейчас.

- У компании есть **карта внешнего персонала** – самозанятые, ИП, подрядчики через платформы – с ролями, договорами и SLA, а не «по запросу подключаем кого-то».
- Юридическая служба и HR **знакомы с ФЗ о платформенной занятости 2026** и подготовили план перехода на новые требования к октябрю.
Закон регулирует отношения платформ, исполнителей и заказчиков; меняется налогообложение и ответственность сторон.
- Часть рутинных и пиковых задач (склад, доставка, разовые проекты) **закрыта через платформы гибкой занятости**, а не только через классический найм в штат.
Кейс «Магнит Маркет» – КЭДО на VK HR Тек для 1900 складских работников.
- По внешним исполнителям **ведётся учёт качества и репутации** (рейтинг, повторяемость заказов, отказы) – а не разовые транзакции без памяти.

Раздел 4 – Удержание и развитие навыков

83% компаний ожидают, что удерживать станет сложнее. 69% инвестируют в обучение в 2026. 93% работодателей жалуются на нехватку навыков у соискателей – компании выращивают своих, а не ищут готовых.

- Бюджет на удержание и развитие **зафиксирован в годовом плане** отдельной строкой – не остатком от найма.
Бенчмарк – 53% компаний обучают сотрудников всех уровней, не только топов (TheHRD, 2026).
- У компании есть **внутренние программы обучения** (своя школа, корпоративный университет, партнёрство с вузом) для дефицитных ролей.
Кейс «Альфа-Банк» × ВШЭ – магистратура по продуктовому подходу в HR, банк выращивает аналитиков с нуля.
- По ключевым ролям ведётся **карта компетенций и план развития** на 12 месяцев: разрыв навыков виден, ответственный за закрытие назначен.
- Раз в полгода **замеряется eNPS** (или сопоставимый индекс лояльности) и риск ухода ключевых сотрудников – есть динамика, а не разовый замер.

Раздел 5 – HR-аналитика и решения по данным

Сегментная стратегия требует данных. Без аналитики выбор «куда положить бюджет» делается на глаз – и обычно мимо.

- У HR-функции есть **дашборд с ключевыми метриками** в одном месте: время найма, стоимость закрытия вакансии, текучка, eNPS, доля внутреннего найма – по сегментам, не «в среднем».
- Есть **бенчмарк рынка по каждой метрике** – с кем сравниваете (отрасль, регион, компании сопоставимого размера).
Источники бенчмарков – статистика hh.ru, отчёты SuperJob, исследования ВШЭ × hh.ru × Ancor.
- Решения о бюджетах HR (надбавки, обучение, технологии) принимаются **по данным дашборда**, а не «как в прошлом году плюс инфляция».
- У HRD есть **аналитик в команде** (или внешний партнёр), который собирает и интерпретирует данные, – это не дополнительная нагрузка на рекрутера.

Раздел 6 – Пилот и метрики результата

Не вся стратегия сразу. Сегментная HR-перестройка делается через пилот по одному сегменту на 90 дней – иначе бюджет уходит в ничто.

- Из 5 сдвигов рынка выбран **один сегмент с реальной болью** – рабочие, IT или дефицитные технические роли – и под него запущен пилот.
- У пилота есть **зафиксированный срок 90 дней** и одна главная метрика результата (время найма, стоимость закрытия, текучка по сегменту).
- Метрика **замеряется до старта и через 90 дней** – есть baseline, не «сравним с ощущениями».
- По итогам пилота принимается **решение о масштабировании** на другие сегменты по шаблону «что работало / что нет / что меняем» – а не «продолжаем как есть, потому что уже начали».

Шкала готовности HR-стратегии к рынку 2026

Посчитайте отмеченные пункты из 24 и найдите свой уровень.

0–7

Стартовый

HR-стратегия живёт по правилам 2023 года. Сфокусируйтесь на Разделе 1 (сегментация) и Разделе 5 (аналитика) – без этого все остальные сдвиги рынка вы будете замечать постфактум.

8–14

Базовый

Часть сдвигов учтена (обычно зарплаты и обучение), но ИИ и платформенная занятость – в режиме «посмотрим». Слабое место – нет карты компетенций и измеримого эффекта от ИИ.

15–21

Зрелый

HR-функция перестроена под пять сдвигов. Точечная настройка: ФЗ о платформенной занятости, бенчмарки по сегментам, аналитик в HR-команде, KPI пилота на 90 дней.

22–24

Эталонный

Делитесь подходом на отраслевых площадках. Фокус – масштабирование сегментной стратегии на дочерние подразделения и удержание скорости в условиях нового ФЗ.

Что делать с результатом – 3 шага

- 1 Обведите **3 самых слабых пункта** из 24 – это и есть приоритет HR на квартал. Не пытайтесь чинить всю стратегию сразу: сегментная перестройка делается по одному сегменту за раз.
- 2 Выберите **один сегмент с реальной болью** – рабочие, IT или дефицитные технические роли. Под него запустите пилот: один инструмент (ИИ-скрининг, КЭДО, корпоративная программа обучения) с фиксированным бюджетом и ответственным.
- 3 Замерьте **baseline до старта и через 90 дней** – время найма и стоимость закрытия вакансии. Сдвиг по этим двум метрикам = факт, что работает в вашей компании, а не предположение. Дальше – масштабирование на следующий сегмент.

Чек-лист собран по видеопрезентации Глабикс «Тенденции рынка труда 2026: 5 сдвигов для HR-стратегии» и статье на glabix.com/articles/tendencii-rynka-truda-2026... Данные: SuperJob (рынок труда I квартал 2026), hh.ru × Habr (IT-рынок Q3 2025), TheHRD (69% компаний планируют обучать в 2026), ВШЭ ГСБ (83% ожидают усложнение удержания), Forbes (платформенная занятость 239 млрд руб). Кейсы: М.Видео-Эльдорадо (приглашения ×2,5), Яндекс.Таланты (100k интервью в день), «Магнит Маркет» × VK HR Тек (КЭДО для 1900 складских работников), «Альфа-Банк» × ВШЭ (магистратура по HR-аналитике).