



ПУЛЬС-ОПРОС

Планы компаний по управлению
вознаграждением рабочих на 2026 г.

Ноябрь 2025 г.

Краткий отчет. Полная версия отчета
доступна только участникам исследования



Мы представляем результаты очередного пульс-опроса ЭКОПСИ, посвящённого тенденциям в оплате труда и кадровой политике промышленных компаний. Исследование охватило широкий спектр отраслей — от машиностроения и металлургии до FMCG и фармацевтики.

Благодарим всех участников за вклад в развитие аналитики рынка труда, а также компании, которые согласились раскрыть своё участие в отчёте.

Именно благодаря вам мы можем фиксировать реальные тенденции и формировать объективную картину изменений в вознаграждении рабочих профессий в России.





ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ



1. Рост зарплат стабилизировался

В 2025 году медианное повышение заработных плат рабочих составило **11%**. Лидеры по темпам роста — **фармацевтика** и **добывающая промышленность (13–15%)**. Большинство компаний перешли от единых индексаций к **дифференцированным повышениям**, ориентированным на профессию и квалификацию.

2. Управление фондами оплаты труда становится более адресным

К 2026 году компании делают ставку на **управляемую корректировку фиксированной части**, избегая масштабных изменений премий. Крупные предприятия выбирают стандартные индексации ради управляемости бюджета, малые — гибче и чаще применяют индивидуальные решения.

3. Социальная политика — стабильная, без расширения

Основные формы поддержки остаются неизменными: **питание, транспорт, медосмотры, материальная помощь**. Новые программы — **wellbeing, психологическая поддержка, обучение, ДМС** — развиваются точечно и преимущественно у крупных работодателей. Главный акцент — **удержание персонала**, а не расширение льгот.

4. Рынок рабочих профессий остаётся напряжённым

Главные барьеры найма и удержания — **конкуренция в регионе и уровень оплаты труда**. Растёт значение **нематериальных факторов** — условий труда, нагрузки, качества руководства и корпоративной культуры.

5. Компании переходят от пассивного найма к формированию собственных кадровых потоков

В 2026 году работодатели активнее сотрудничают с **колледжами и техникумами**, развивают **реферальные программы** и внутренние переходы. Средний возраст рабочих — **38–42 года**, доля молодых сотрудников не превышает **20%**. Основной инструмент омоложения кадров — **наставничество и производственные практики**.

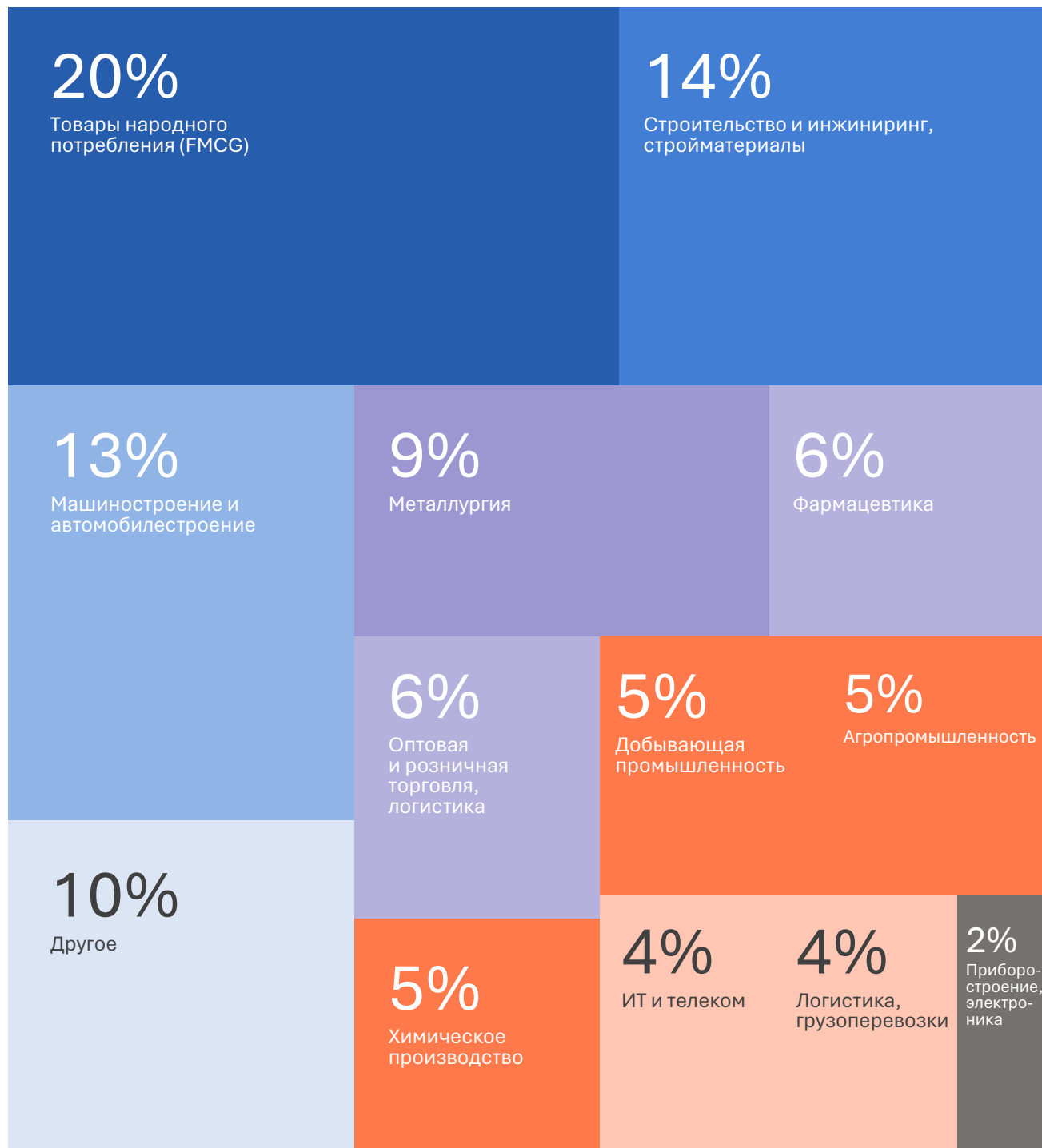
6. Отраслевые различия сохраняются

Агро- и добывающая промышленность — опора на традиционные льготы и компенсационные меры. **Машиностроение и металлургия** — системный подход, развитое наставничество, обучение, программы признания. **FMCG и фармацевтика** — лидеры по разнообразию льгот и вовлечённости сотрудников. **Строительство** — наиболее уязвимая отрасль, с высокой текучестью и слабой социальной инфраструктурой.



ПАСПОРТ ИССЛЕДОВАНИЯ

Отрасли, принимавшие участие в исследовании



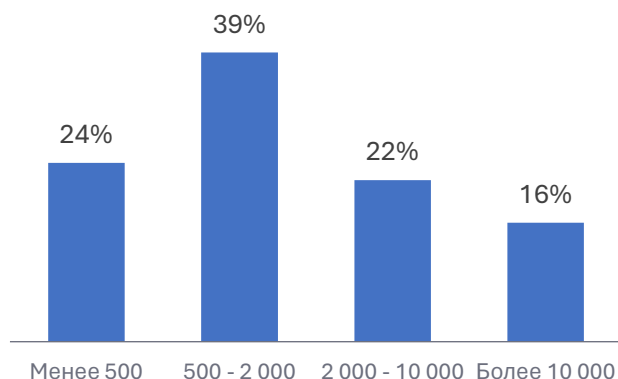


ПАСПОРТ ИССЛЕДОВАНИЯ

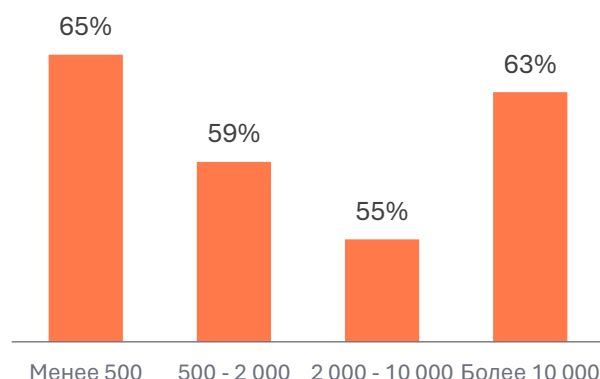
Распределение компаний по федеральным округам



Штатная численность компаний



Доля рабочих в общей численности компаний





ПАСПОРТ ИССЛЕДОВАНИЯ

84

компаний
приняли участие
в исследовании

3 510

человек — средняя
численность рабочих
в компании

Среди наших участников:

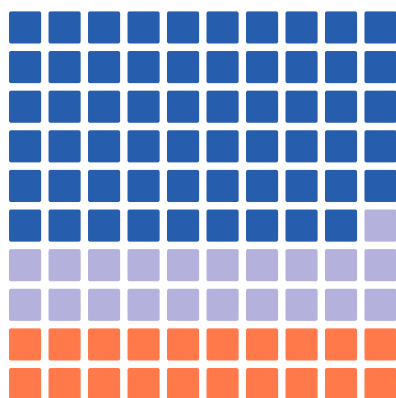




ПОВЫШЕНИЕ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ РАБОЧИХ В 2025 ГОДУ

Проводили ли вы повышение заработной плат рабочих?

Вопрос задан по состоянию на октябрь 2025 г.



58,3%

Да, провели одно повышение

21,4%

Да, провели несколько повышений

20,2%

Нет, не проводили

на **11,4%**

повысили заработную плату в среднем

Месяца, когда были реализованы повышения заработной плат



В 2025 году большинство компаний проводили повышение зарплат в начале года. Пик в январе отражает реализацию решений, отложенных с конца 2024 года, а летние и осенние волны связаны с обновлением производственных планов и бюджетов. В целом повышение носит плановый, а не антикризисный характер: компании выравнивают оплату труда после активного роста предыдущего года.

10%

компаний еще планируют повышение до конца года



ПОВЫШЕНИЕ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ РАБОЧИХ В 2025 ГОДУ

Медиана повышения заработной платы рабочих по регионам, %



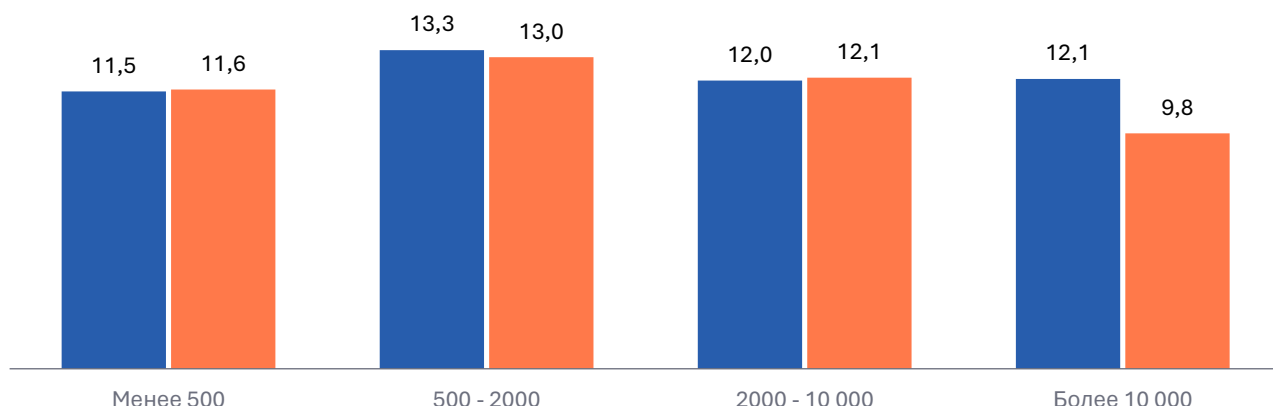
Наиболее активны работодатели в Москве, МО, Санкт-Петербурге и Сибирском ФО (13,5%), тогда как в Приволжском и Уральском ФО эта практика распространена существенно меньше (10%). Это указывает на разные темпы роста конкуренции за рабочие кадры и экономические условия в регионах.

В связи с недостаточным объемом выборки отсутствуют сведения по Северо-Кавказскому и Дальневосточному ФО

Среднее повышение заработной платы рабочих по численности рабочих в компаниях, %

■ Среднее повышение заработной платы рабочих

■ Средняя индексация фиксированной части





ПОВЫШЕНИЕ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ РАБОЧИХ В 2025 ГОДУ

73%

компаний используют дифференцированный подход при планировании повышений

При этом средние и крупные компании в традиционно «тяжелых» отраслях — машиностроении (44%), металлургии (37%) и строительстве (50%) — все еще придерживаются политики единого повышения зарплат



Наиболее остро кадровый дефицит ощущают компании агропромышленного (80%) и фармацевтического секторов (67%). Данная ситуация напрямую влияет на их кадровую политику, вынуждая удерживать сотрудников за счет повышения заработной платы.

Влияние конкурентов значительно в добывающей промышленности (83%) и металлургии (63%).

При этом экономическую ситуацию в регионах России чаще всего учитывают компании из сферы FMCG (76%) и фармацевтики (83%).

Факторы, которые повлияли на размер повышения заработной плат рабочих профессий

Доля компаний, указавших, что фактор повлиял на повышение



**ПОЛНЫЙ ОТЧЕТ ВКЛЮЧАЕТ ИНФОРМАЦИЮ
ПО ОТДЕЛЬНЫМ СЕКТОРАМ ЭКОНОМИКИ
И ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ АНАЛИТИКУ**

ТИП ПЕРЕСМОТРА ФИКСИРОВАННОЙ ЧАСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОЧИХ В РАЗРЕЗЕ ОТРАСЛЕЙ



р ц е к

Т е р н е р д н
п р е б л е н Г П С Г

С я е л ь е н у н н
е е л

Реалтур я

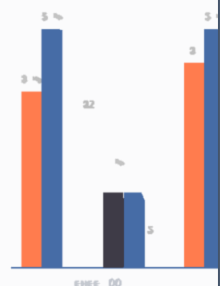
7. **Б л е р е н е**
 8. **Б л е р е н е**

Д. Б. КАЗИМОВ
Н. М. МАЛФЕЕВ

К ипани дон не рач
индоксиани нн п а
к н р л надбодже
п шенге г-гад
намб леецена еуде
д б ачшопр нш

ТИП ПЕРЕСМОТРА ФИКСИРОВАННОЙ ЧАСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОЧИХ В РАЗРЕЗЕ ЧИСЛЕННОСТИ

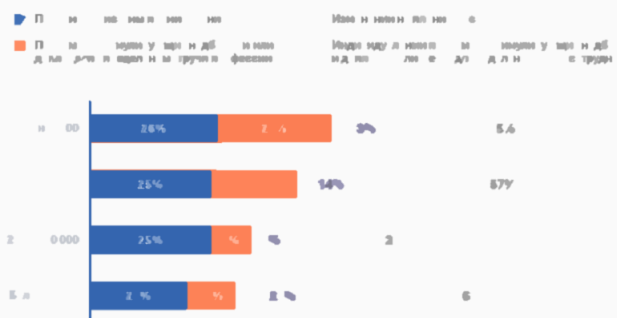
Доля компании указ



В р п я р н ц
е н д ы н ь п р ц я я
е с м д л я
С у д я п р д л я
я д х д а н е д с р ш н
т о б н ь

ТИП ПЕРЕСМОТРА ПЕРЕМЕННОЙ ЧАСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОЧИХ В РАЗРЕЗЕ ЧИСЛЕННОСТИ

Доля компании указавших тип пересмотра



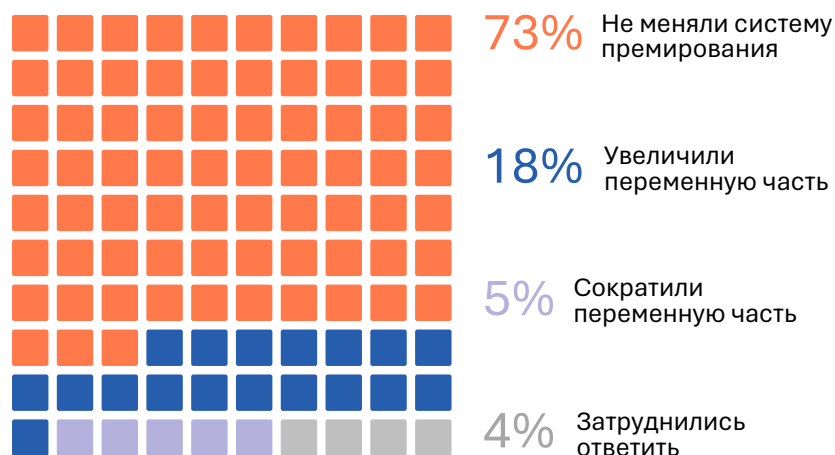
П нерере сачислени с увеличавс дл ритмичн к рене планиру
изменение перемены начс дб среднх круишн Круи нн кач
е лше переы аа ете от протрши с бонн прнпрн зке
кпр но де ени нКР нк лек н нд ром
За средн мал х ритмичнх ер планиру перемены н с млру шне
надб кнд гла — ер н кач ет с бн ударах а кадр уел нх
дешнх

Общая тенденция — к реакции без пересик. К 2,5 дпк ипанил фк сморщился на упр. лопат. и пересик рефлексив. аниш час и аме на редукц. и истощения. прироста. О рожде п с аниш п рращение к а е ч е с к и м в н о м к р о с с и м у р а л о н н о з н а в о д н о м м е н т е



ИЗМЕНЕНИЕ СИСТЕМЫ ПРЕМИРОВАНИЯ В 2025 ГОДУ

Проводили ли вы изменение системы премирования рабочих в 2025 году?



на **10%**

повысили
переменную
часть в среднем

Планы по изменению переменного вознаграждения в 2026 году



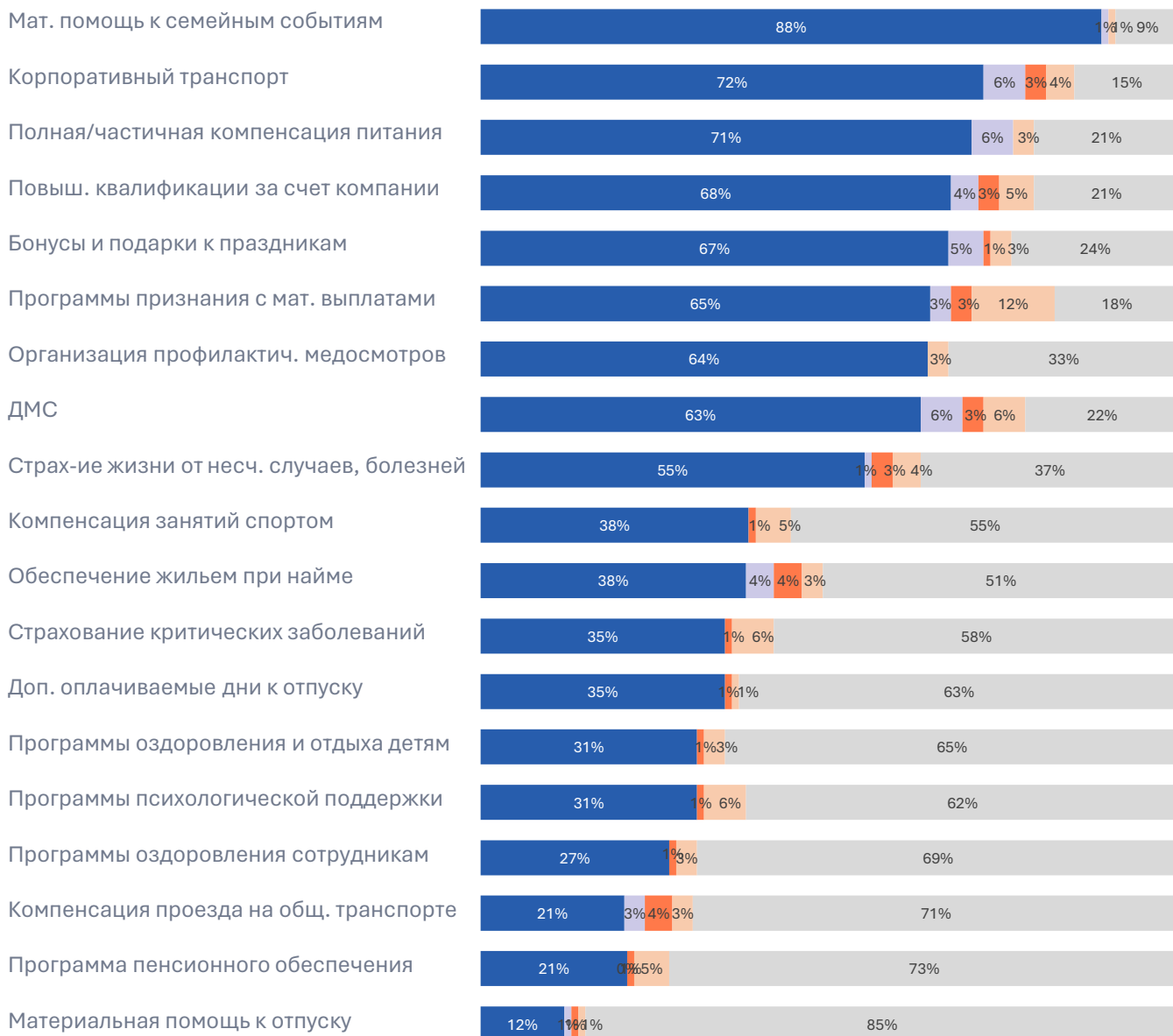
48%

компаний
планируют
изменения в системе
переменного
вознаграждения
в 2026 году



ЛЬГОТЫ И МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ ДЛЯ РАБОЧИХ

- Действует в компании, изменений не планируем
- Действует в компании, планируем расширение
- Действует в компании, планируем сокращение
- Не действует, планируем внедрение в 2026 г.
- Не действует, в ближайшее время внедрять не планируем



В 2026 году компании сохраняют стабильный и традиционный формат льгот для рабочих — питание, транспорт, медосмотры, матпомощь. Новые программы поддержки и wellbeing развиваются точно и преимущественно в крупных организациях. Социальная политика остаётся консервативной: приоритет — сохранить действующие меры, а не расширять их набор.



ПОЛНЫЙ ОТЧЕТ ВКЛЮЧАЕТ ИНФОРМАЦИЮ ПО ОТДЕЛЬНЫМ СЕКТОРАМ ЭКОНОМИКИ И ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ АНАЛИТИКУ

ЛЬГОТЫ И МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ ДЛЯ РАБОЧИХ

Топ действующих льгот в компании в разрезе отраслей

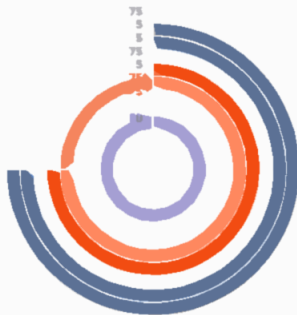
Д ля к рпавляя асля у азе шях рдл

- Р нлн амц емн мейб м
- Д б лн м дмроне е а амн дпрс
- К а нн нн
- П фмн н м д м н
- П мале нмале лмфн нн а се мн нн
- Б ол нн ж л мннн

- П лн н
- С
- С в н
- П
- Б н
- К нн мн
- П н

Аграрный шлеяность

Добы



ЛЬГОТЫ И МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ ДЛЯ РАБОЧИХ

Топ действующих льгот в компании в разрезе отраслей

Д ля к рпавляя асля у азе шях рдл

- Р нлн амц емн мейб м
- Д б лн м дмроне е а амн дпрс
- К а нн нн
- П фмн н м д м н
- П мале нмале лмфн нн а се мн нн
- Б ол нн ж л мннн

- П лн ннн нн мн н нн нн
- С нн ннннн н н нн нн
- С в ннн н нн нн нн
- П ннннннннн
- Б нн д л нннннннннн
- К нн нн нн нннннн
- П нннннннннннн

Машиностроение и автомобилестроение

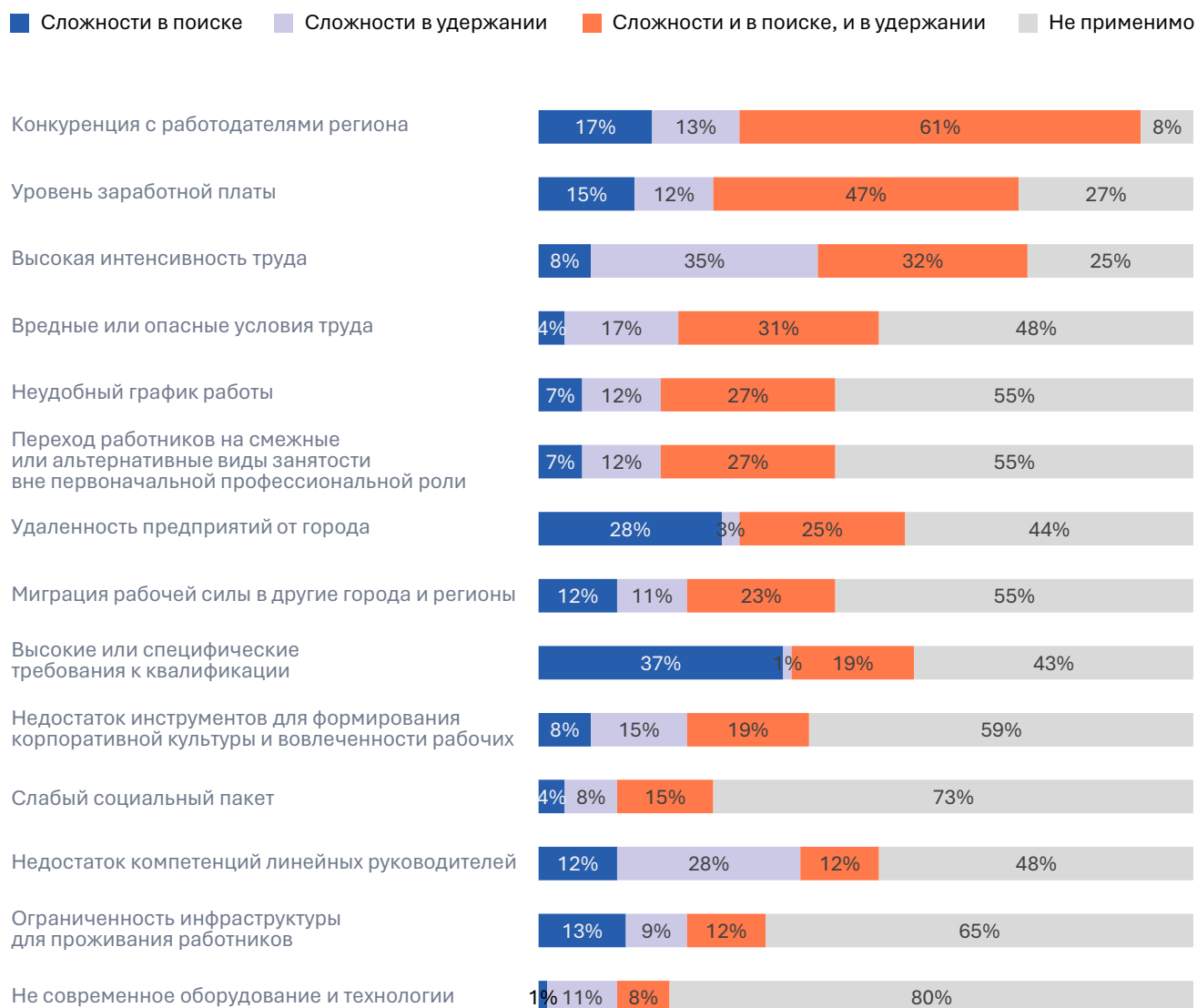
Строительство и жилищное строительство





ПОИСК И ПРИВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В 2025 ГОДУ

Какие факторы затрудняют привлечение и удержание квалифицированного рабочего персонала?



Основные трудности найма и удержания формируются конкуренцией в регионе и уровнем оплаты труда (традиционный барьер). На рынке усиливается борьба за квалифицированных работников: требования к навыкам высоки, а кандидаты выбирают между несколькими офферами. При этом всё заметнее роль нематериальных факторов — нагрузки, условий и доступности рабочих мест; растёт значимость внутренних драйверов удержания (качество линейного руководства, культура, соцпакет).



Водитель погрузчика

по этой рабочей профессии сложнее всего закрывать вакансии



Оператор линии

по этой рабочей профессии текущая текучесть наиболее ощутима



Водители погрузчиков — одна из самых мобильных и востребованных категорий. Эти специалисты нужны как на производстве, так и в складской, логистической и e-commerce инфраструктуре, поэтому у них значительно больше возможностей для трудоустройства.

Операторы линий — наоборот, более «привязанные» к конкретному производству. Это профессии, которые ведут технологический процесс и требуют знания оборудования, технологии и навыков настройки линий (в том числе ЧПУ). Поэтому текучесть здесь болезненнее для компаний и сложнее компенсируется заменой.

[illegible]

ОТСКАНИРУЙТЕ QR-КОД

или перейдите по **ссылке**,
чтобы узнать больше про
ежеквартальный обзор
зарплат рабочих профессий



Исследование заработных плат рабочих специальностей



Единственный на рынке ежеквартальный обзор реальных зарплат «синих воротничков»: мы берём данные прямо из ваших платёжных ведомостей и выдаём свежую аналитику по **200+** рабочим профессиям

Когда будет полезно

- Вы испытываете сложности с привлечением или удержанием «синих воротничков»
- Вы не можете точно оценить, насколько ваше предложение конкурентоспособно прямо сейчас
- Вы ищете аргументы для обоснования изменения/неизменности заработных плат руководству компании

Как мы это делаем

- Собираем данные у работодателей по структуре заработных плат и факторам, влияющим на общий доход
- Анализируем данные и ищем значимые закономерности и тренды в вознаграждениях на рынке труда

Результаты

- Каждый квартал вы видите реальную динамику заработных плат в РФ по рабочим профессиям
- У вас есть точная детализированная информация по зарплатам рабочих в разбивке по отдельным позициям
- Вы знаете, какова ситуация с переработками и доп. выплатами у ваших конкурентов за персонал
- Вы регулярно получаете доп. аналитику и интересные наблюдения от экспертов ЭКОПСИ

Преимущества

- ✓✓ **Актуальность.** Вы получаете информацию по заработным платам раз в квартал, а не раз в год
- ✓✓ **Полнота и достоверность данных.** Делаем анализ по всем рабочим должностям и типам выплат. Показываем аспекты оплаты рабочих, которые не покрывают другие обзоры (переработки, доплаты за вредность и т.д.) Получаем информацию напрямую от компаний-работодателей, а не из опросов или джоб-агрегаторов
- ✓✓ **Гибкий формат сбора данных.** Подавайте информацию так, как удобно вам — мы разберёмся. Вам не надо заполнять формы: предоставьте нам ваши расчетные ведомости или другие стандартные отчеты
- ✓✓ **Конфиденциальность данных.** Подписываем соглашение о конфиденциальности. Проводим статистическую обработку, чтобы было невозможно определить принадлежность данных конкретной компании

Узнайте, сколько на самом деле платит рынок, и управляйте ФОТ, опираясь на факты, а не догадки

[Узнать подробности](#)