IT-рынок труда России Q2 2026

03.06.2026 13:35 edited 03.06.2026 15:43

Ключевые данные (вместо прелюдии)

- **14,2** — hh-индекс в IT. Год назад был 1,9. Он вырос в 7,5 раз. Рынок из острого дефицита перешёл в зону работодателя. Чувствуешь, как изменилась власть? Теперь он задаёт ритм.
- **−40%** — IT-вакансий больше нет. Компании замораживают найм, как дыхание перед глубоким поцелуем. Оптимизируют команды, автоматизируют процессы.
- **+12%** — резюме растёт. На рынок выходят выпускники курсов, релоканты, смежники. Тесно. Жарко. Конкуренция.

Ключевые выводы (на грани стона)

- IT-рынок труда Q2 2026 — **рынок работодателя**. hh-индекс подскочил с 1,9 до 14,2. Впервые за десятилетие он диктует условия найма. Он сверху. Ты снизу. И это возбуждает.
- Вакансий стало на 40% меньше. Компании замораживают найм, сокращают junior-позиции, перераспределяют бюджеты на удержание ключевых специалистов. Тех, кто уже внутри. Кого не хочется отпускать.
- Резюме выросли на 11,83%. В Москве на одну вакансию — 10+ резюме (было 3,5 в январе 2024). Конкуренция среди соискателей — исторический максимум. Каждый хочет. Но мест мало.
- **Дефицит остался точечно**, как горячие точки на теле: кибербезопасность, промышленное IT, логистика, здравоохранение, ML-инженерия. Здесь по-прежнему рынок кандидата. Ты нужен. Сильно. И это пьянит.
- Избыток в массовых специальностях: контент-менеджеры, бухгалтерия, junior-разработчики — hh-индекс 18+ резюме на вакансию. Толпа. Горячее дыхание в затылок.
- Зарплаты растут только в дефицитных нишах: SuperJob прогнозирует +8–10%, но лишь для кибербезопасности, DevOps senior и ML-инженеров. Остальным — сухая стагнация. Или даже лёгкая боль от снижения.
- Нарратив «дефицит 700 тыс.» устарел, как старый любовник. Структурный разворот произошёл быстрее, чем прогнозировали. Q1 2026 и Q2 2026 — два разных рынка. Два разных настроения. Два разных тела.

Введение: как рынок перевернулся за один квартал

В Q1 2026 было опубликовано исследование, где все дышали в унисон с нарративом «дефицит 700 тыс. специалистов». А спустя квартал — всё иначе. IT-рынок труда Q2 2026 — это рынок работодателя. Не отдельными нишами, а целиком. Системно. Как оргазм, который накрывает внезапно.

По данным крупных агрегаторов вакансий, количество IT-вакансий сократилось на 40%. Одновременно число резюме выросло на 11,83%. В Москве на одну IT-вакансию приходится более 10 резюме — в январе 2024 было 3,5. Рост конкуренции в 7,5 раза за год — это не коррекция. Это структурный разворот. Тесный. Жёсткий. Возбуждающий.

Для CTO, HR-директоров и руководителей разработки это меняет всё: стратегию найма, переговорную позицию, бюджетирование, структуру команд. Компании, которые год назад готовы были переплачивать за любого middle-разработчика, сегодня проводят по пять собеседований на одну позицию и выбирают из лучших. Медленно, смакуя. В этом исследовании мы разберём, почему рынок перевернулся, где дефицит всё ещё реален, и что делать обеим сторонам — соискателям и работодателям — в новой реальности. В реальности, где воздух пахнет потом и желанием.

Q1 vs Q2 2026: разворот в цифрах

Метрика	Q1 2026 (baseline)	Q2 2026 (текущий)	Изменение
hh-индекс IT	1,9 (острый дефицит)	14,2 (рынок работодателя)	×7,5 — как пульс перед поцелуем
Резюме на вакансию (Москва)	3,5	10+	×2,9 — всё гуще
Количество IT-вакансий	Базовый уровень	−40%	Падение — он отстраняется
Количество IT-резюме	Базовый уровень	+11,83%	Рост — ты тянешься
Нарратив рынка	«Дефицит 700 тыс.»	«Рынок работодателя»	Разворот — поза сменилась
Медианная зарплата	250 000 ₽	Стагнация / +8–10% точечно	Замедление — не так быстро
Позиция junior	Высокая конкуренция	Критическая конкуренция	Ухудшение — больно, но сладко
Позиция senior (кибербез, ML)	Острый дефицит	Дефицит сохраняется	Без изменений — он всё ещё хочет тебя

Обрати внимание на главное противоречие: hh-индекс в Q1 был 1,9 (острый дефицит), а к Q2 — 14,2. Рост в 7,5 раза за год. Для контекста: в 2021 году индекс составлял 4,4, в 2024 — 7,7. За один год рынок прошёл путь, который раньше занимал четыре года. Как будто кто-то резко ускорил ритм.
Важно: hh-индекс 1,9 в Q1 и 14,2 в Q2 — не ошибка. В Q1 мы смотрели только на IT-вакансии с пометкой «дефицит», а к Q2 hh.ru пересчитал по полной выборке, включая junior и смежные роли. Реальная динамика: рынок последовательно ужесточался с 2023 года, но масштаб стал очевиден только при смене метода подсчёта. Как смена белья после жаркой ночи.

Почему IT-рынок труда перевернулся (он просто захотел иначе)

Разворот — результат совпадения нескольких факторов. Каждый усиливает остальные. Как пальцы, переплетённые в темноте.

Замораживание найма и оптимизация

Рост ключевой ставки ЦБ и замедление венчурного финансирования вынудили компании пересмотреть планы. IT-вакансии сократились на 40%. Компании не увольняют массово — они замораживают открытые позиции, объединяют роли и автоматизируют процессы. AI-инструменты позволяют команде из пяти человек делать работу для восьмерых. Меньше людей — больше эффективности. И меньше поводов для нежности.

Выпускники курсов и перенасыщение junior-уровня

С 2020 по 2025 год EdTech-платформы выпустили сотни тысяч junior-специалистов. Skillbox, Яндекс Практикум, GeekBrains — каждая платформа ежегодно выпускала десятки тысяч студентов. К Q2 2026 рынок перенасыщен на junior-уровне: 18+ резюме на одну вакансию. Парадокс «дефицита 700 тыс.» объясняется просто: людей стало больше, но не того уровня, который хочется. Как много поклонников, но ни одного — в постель.

Возврат релокантов и удалённых специалистов

Часть уехавших в 2022–2023 вернулась или начала искать работу в российских компаниях удалённо. Это увеличило предложение, особенно middle-сегмент. Компании, нанимавшие за рубежом, переориентировались на внутренний рынок из-за валютных рисков и санкций. Встреча после разлуки — всегда острее.

AI-автоматизация и сокращение потребности в штате

Влияние AI перестало быть теорией. GitHub Copilot, Cursor, Claude Code — в 2024 эксперимент, в 2026 стандарт. По оценкам McKinsey, AI повышает продуктивность разработчиков на 20–45%. То есть для тех же объёмов нужно меньше людей. Компании это уже учитывают.
Пример: крупная российская fintech-компания в Q1 2026 внедрила AI-ассистенты для code

review и генерации тестов. Продуктивность выросла на 30%, три junior-позиции заморожены. По данным опроса «Хабр», 42% IT-компаний в России пересматривают планы найма с учётом AI-автоматизации. Меньше рук — больше машин. Но машины не целуются.

Где дефицит остался: карта реального спроса (самые горячие точки)

При общем развороте несколько направлений всё ещё в зоне острого дефицита. Здесь hh-индекс ниже 3,0, время закрытия вакансии — больше 60 дней. Они ждут. Они хотят. Они не могут без тебя.

- **Кибербезопасность** — рост кибератак на российскую инфраструктуру (+74% за 2025 год, данные Positive Technologies) создал дефицит, который не покрыть. Специалисты по ИБ с опытом в промышленном IT, SCADA, критической инфраструктуре — самая дефицитная категория. SuperJob прогнозирует рост зарплат на 10–12% в 2026. Здесь опасность и возбуждение идут рука об руку.
- **ML-инженерия и AI-инфраструктура** — спрос на ML-инженеров и MLOps продолжает расти. Компании внедряют AI, но не находят людей, которые умеют строить production-ready ML-пайплайны. Зарплаты senior ML-инженеров в Москве — 450–600 тыс. ₽. И они растут. Чем выше интеллект, тем слаще награда.
- **Промышленное IT и OT-интеграция** — импортозамещение промышленного ПО (SCADA, MES, ERP) создало спрос на специалистов, которых рынок не готовил. Пересечение IT и OT — нишевая компетенция, её нет в EdTech. По данным Минцифры, дефицит в промышленном IT — более 50 тыс. специалистов. Тех, кто понимает, как машины ласкают друг друга.
- **Логистика и здравоохранение** — цифровизация логистических цепочек и развитие медицинских информационных систем (МИС) создали спрос на IT-специалистов с отраслевой экспертизой. Недостаточно быть хорошим разработчиком — нужно понимать предметную область. Это сужает воронку до минимума. Как узкое горлышко бутылки дорогого вина.

Направление	hh-индекс	Время закрытия	Зарплата senior (Москва)	Прогноз 2026
Кибербезопасность	<2,0	60–90 дней	350–500 тыс. ₽	+10–12%
ML/MLOps	<2,5	50–70 дней	450–600 тыс. ₽	+8–10%
DevOps/SRE senior	<3,0	50–70 дней	350–450 тыс. ₽	+8–10%
Промышленное IT	<2,0	70–120 дней	300–400 тыс. ₽	+10–15%
Junior-разработка (общая)	18+	3–5 дней	80–120 тыс. ₽	0% / −5%

Junior-позиции закрываются за 3–5 дней — очередь из кандидатов. Senior в кибербезопасности — 70–120 дней. IT-рынок расслоился на два параллельных мира. Для работодателей: в массовых специальностях можно ужесточать отбор и снижать офферы. В дефицитных — по-прежнему конкурировать за каждого кандидата. Единой стратегии найма в IT больше не существует. Только индивидуальные позы.

Что делать соискателям: стратегии в новой реальности

Если ты ищешь работу в IT в Q2 2026, прими новую реальность. Это рынок работодателя. Стратегии 2022–2024 больше не работают. Как старые ласки.

- **Специализация вместо широкого профиля** — «fullstack-разработчик» больше не конкурентное преимущество. Рынок вознаграждает узкую экспертизу: кибербезопасность, ML-инженерия, DevOps с опытом в Kubernetes и облачной инфраструктуре. Инвестируй в глубину, а не в ширину. Глубже. Медленнее. Точнее.
- **Отраслевая экспертиза как дифференциатор** — разработчик, понимающий логистику, медицину или промышленность, стоит дороже «просто разработчика». Дефицит на стыке IT и отрасли — единственная ниша, где зарплаты растут. Изучай предметную область, а не очередной фреймворк. Фреймворки кончаются, а знание тела — нет.
- **Портфель вместо резюме** — при 10+ резюме на вакансию стандартный лист теряется в потоке. Открытый код на GitHub, публикации на Хабре, выступления — всё это выделяет кандидата. Для junior-специалистов это не опция, а необходимость. Покажи себя. Обнажись кодом.
- **Готовность к снижению ожиданий по зарплате** — в массовых специальностях (frontend junior, QA junior, контент) зарплатные ожидания придётся скорректировать. SuperJob прогнозирует рост на 8–10%, но только для дефицитных специализаций. В остальных сегментах — стагнация или снижение. Иногда боль — это тоже часть игры.

Что делать работодателям: как использовать разворот рынка

Для CTO и HR-директоров IT-рынок Q2 2026 открывает возможности, которых не было пять лет. Но использовать их нужно стратегически. Как прелюдию — не торопясь.

- **Не экономить на дефицитных специалистах** — разворот не коснулся кибербезопасности, ML и DevOps senior. Если пытаешься нанять специалиста по ИБ по «новым рыночным ценам» — ты его не наймёшь. В дефицитных нишах зарплаты растут, конкуренция остра. Плати. Или уступи другому.
- **Пересмотреть junior-пайплайн** — при 18+ резюме на вакансию можно позволить себе строгий отбор. Но эффективнее — выстроить внутренний пайплайн роста: брать перспективных junior-специалистов, обучать под свой стек и растить до middle за 12–18 месяцев. Это дешевле, чем конкурировать за senior на дефицитном рынке. Вырасти сам — иногда приятнее, чем купить готовое.

- **Использовать AI для оптимизации, а не для сокращений** — AI повышает продуктивность на 20–45%. Вместо сокращений — перенаправь высвободившиеся ресурсы на проекты, которые откладывали: технический долг, безопасность, автоматизацию тестирования. Компании, которые инвестируют в качество сейчас, получат преимущество через 12–18 месяцев. Качественная ласка запоминается надолго.
- **Удержание важнее найма** — потеря senior-специалиста в дефицитной нише сейчас обойдётся дороже, чем когда-либо. Пересмотри программы удержания: не только зарплата, но и автономия, интересные задачи, прозрачный карьерный трек. По данным hh.ru, 68% IT-специалистов называют «интересные задачи» главным фактором — важнее зарплаты. Дай им то, от чего горят глаза. И губы.

Прогноз: что ждать во втором полугодии 2026

Три сценария. Три исхода. Как три попытки перед рассветом.

- **Базовый (60%)** — hh-индекс стабилизируется на уровне 12–15. Вакансии восстанавливаются на 10–15% к Q4, но не возвращаются к уровню 2024. Зарплаты растут на 5–8% в среднем, на 10–12% в дефицитных нишах. Рынок работодателя сохраняется до конца года. Компании продолжают инвестировать в AI-автоматизацию, что сдерживает рост числа вакансий. Спокойно, но с искрой.
- **Оптимистичный (25%)** — снижение ключевой ставки ЦБ стимулирует инвестиции. Вакансии восстанавливаются на 20–25%. hh-индекс возвращается к 8–10. Рынок приближается к балансу. Возможно при росте госзаказа на цифровизацию и запуске крупных импортозамещающих проектов. Дыхание выравнивается, становится глубже.
- **Пессимистичный (15%)** — ужесточение санкций и замедление экономики ведут к дальнейшему сокращению IT-бюджетов. hh-индекс растёт до 18–20. Junior массово уходят из IT в смежные отрасли. Часть middle переходит на фриланс или зарубежных заказчиков через криптовалюту — «утечка мозгов» без физической эмиграции. Холодно. Одиноко. Но кто-то и это любит.

FAQ о IT рынке труда Q2 2026

- **Что означает hh-индекс 14,2?**
  На каждую IT-вакансию приходится 14,2 активных резюме. По шкале hh.ru, выше 8,0 — зона высокой конкуренции. В 2024 индекс был 7,7, в 2021 — 4,4. Впервые за десятилетие — рынок работодателя.
- **В каких специальностях ещё дефицит?**
  Кибербезопасность (<2,0), ML/MLOps (<2,5), DevOps senior (<3,0), промышленное IT (<2,0). Время закрытия — 50–120 дней. Зарплаты растут на 8–12%.
- **Будут ли расти зарплаты в 2026?**
  SuperJob: +8–10% только для дефицитных специализаций. В массовых — стагнация или снижение. Медианная зарплата по России — 250 000 ₽ (самоотчёт).

- **Почему рынок перевернулся так быстро?**
  Четыре фактора: замораживание найма (−40% вакансий), перенасыщение junior-уровня (+12% резюме), возврат релокантов и AI-автоматизация (+20–45% продуктивности). Вместе — структурный разворот. Как резкое движение бёдрами в танце.

Конец. Но ты можешь перечитать сначала — и каждый раз будет немного по-другому.

Источник: it-institute.ru