



РЫНОК ТРУДА.

# «Кардиограмм ЭКОНОМИКИ»



*Чтобы понять, чем «дышит» экономика, не обязательно погружаться в сухие отчеты министерств. Посмотрите на вакансии. Как метко заметила CEO rabota.by Светлана ШАПОРОВА, открытые позиции – это настоящая «кардиограмма» бизнеса. Когда пульс учащается и компании массово открывают новые штатные единицы, значит, ситуация стабильная, деньги есть, а планы у компаний амбициозные. Но стоит экономическому самочувствию ухудшиться, как руководители первым делом «схлопывают» поиск новых сотрудников.*

*Что показывает эта «кардиограмма» весной 2026 года, Светлана ШАПОРОВА рассказала на XI конференции «Технологии защиты информации и информационная безопасность организаций» (IT-Security Conference).*

## **ОБЩИЙ РЫНОК: ОТ ДЕФИЦИТА ЛЮДЕЙ – К ДЕФИЦИТУ ВНИМАНИЯ**

**Е**ще недавно, в 2023–2024 годах, мы жили в мире тотального кадрового голода. Помнится, найти хорошего сотрудника было задачей со звездочкой: резюме

не поступали, кандидаты не отвечали, а те, кто выходил на связь, диктовали свои условия. Это безоговорочно был рынок соискателя.



# Ма»

Но мир меняется быстро. Тренды теперь живут не пятилетками, а месяцами. В течение прошлого года мы стали свидетелями интересного разворота. Если в начале 2025 года вакансии росли быстрее, чем поток резюме (и нам снова катастрофически не хватало откликов), то косени произошел перелом. Соискатели, которые раньше пассивно наблюдали за ситуацией, вдруг активизировались. Люди начали обновлять резюме, регистрироваться на площадках и активно ходить по собеседованиям.

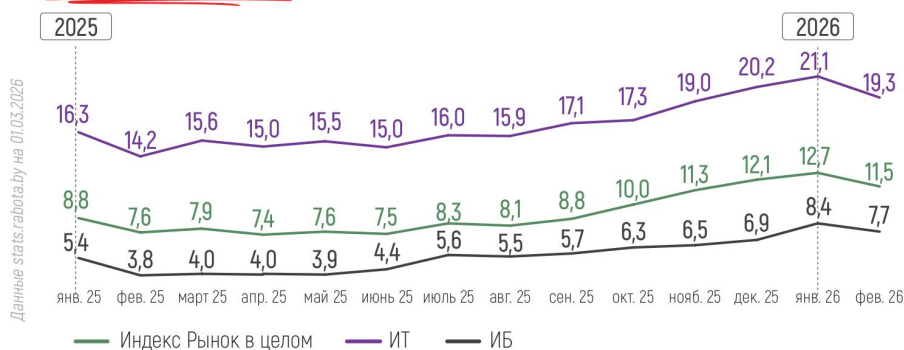
К началу 2026 года индекс конкуренции (соотношение резюме к одной вакансии) на общем рынке подскочил до 12,7. Для сравнения:

«здоровой» конкуренцией считается показатель в 6–8\* резюме на место.

Сейчас же мы видим почти двукратное превышение нормы.

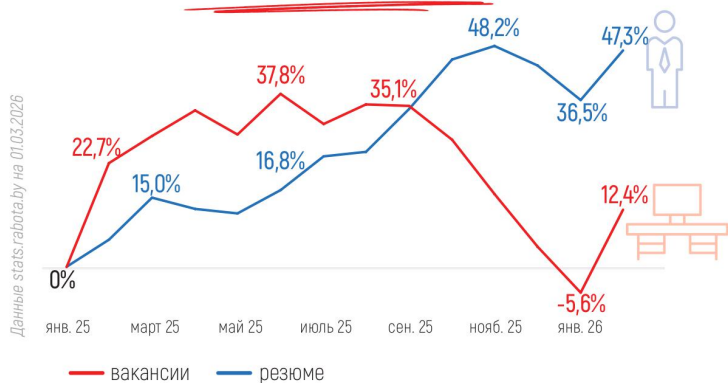
Казалось бы, работодателям можно выдохнуть: выбор есть, конкуренция среди соискателей высокая, рынок стал работодателем. Но не все так однозначно. Динамика роста вакансий, хоть и остается положительной, существенно ниже темпов 2023–2024 годов. Экономический оптимизм есть, но он более сдержанный. И если на поверхности все выглядит спокойно, то при погружении в отдельные отрасли всплывают серьезные дисбалансы.

## Динамика Индекса работа.by



■ Соотношение активных резюме на активные вакансии в 1,5 раза выше, чем год назад.

## Динамика среднего числа активных вакансий и резюме



■ С сентября 2025 года активность соискателей значительно опережает спрос со стороны нанимателей.

\*Уровень конкуренции на рынке труда работа.by оценивает с помощью Индекса. Это показатель, который рассчитывается как отношение количества активных резюме к количеству активных вакансий на сайте. Значение в диапазоне 6–8 резюме на 1 вакансию считается умеренным, а количество кандидатов – оптимальным.

## Структура резюме в сфере «Информационные технологии», 2023–2026 гг.



\*Данные rabota.by на 01.03.2026

По специализации «Информационная безопасность» растёт как доля резюме, так и доля вакансий.

## Структура вакансий в сфере «Информационные технологии», 2023–2026 гг.



\*Данные rabota.by на 01.03.2026

### ИТ-СЕКТОР: ИЛЛЮЗИЯ ИЗОБИЛИЯ

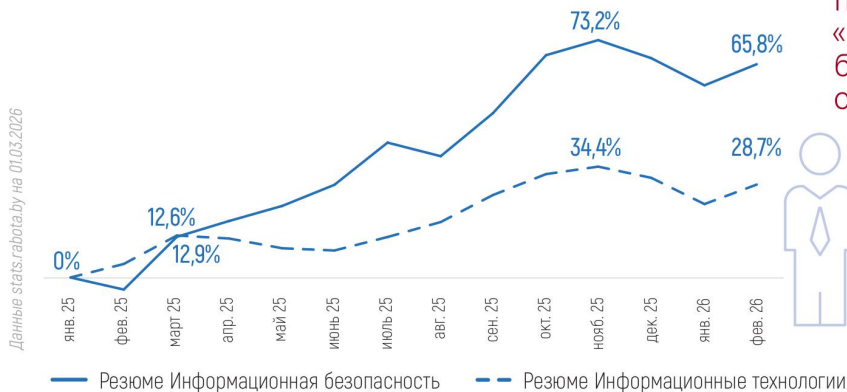
Когда мы переходим к сфере информационных технологий, картина становится еще более контрастной. На первый взгляд, здесь царит изобилие. Индекс конкуренции в широком поле ИТ достигает пиковых значений – до 21 резюме на одну вакансию.

Это означает, что на позиции программистов, аналитиков или руководителей проектов сейчас действительно есть из кого выбирать. Работодателям в этих сегментах относительно легко закрыть вакансию, если

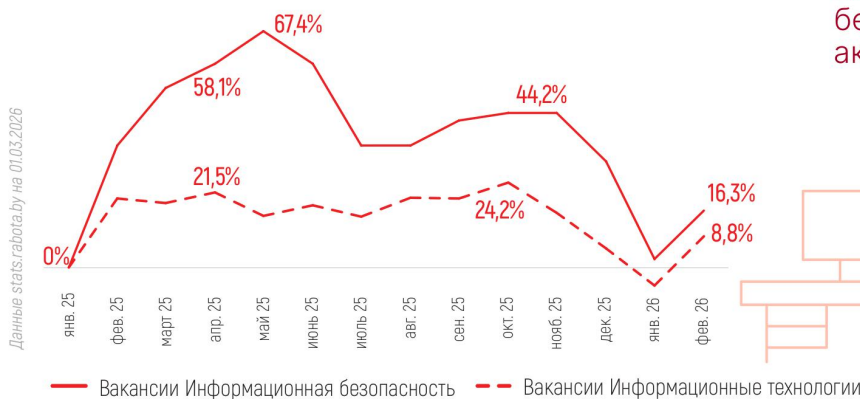
не придирается к каждой строчке в резюме. Маркетинг и административный персонал демонстрируют похожую картину: кандидатов много, борьба за место жесткая.

Однако за этими усредненными цифрами скрывается ловушка. Высокая конкуренция не всегда означает наличие кадров с достаточной квалификацией. Часто на одну вакансию откликаются десятки людей, чей опыт или навыки лишь поверхностно соответствуют требованиям.

## Динамика активных резюме в ИТ и ИБ



## Динамика среднего числа активных вакансий в ИТ и ИБ



## ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ: ВЗРЫВНОЙ РОСТ СПРОСА

В то время как общий ИТ-рынок насыщается соискателями, сфера информационной безопасности (ИБ) остается в состоянии кадрового голода. Здесь правила игры другие.

Динамика роста вакансий в ИБ впечатляет. Если весь сектор ИТ за последний год показал рост максимум 24,2% в октябре 2025 года, то ИБ в отдельные месяцы – 67,4%. Да, в абсолютных числах это не тысячи позиций (ежедневно активно около 100 вакансий), но темпы роста опережают все остальные направления.

Чем это вызвано? Во-первых, ИБ перестала быть узкой технической нишей. Она пронизывает всю экономику: от банков и госкорпораций до телекома и промышленного производства. Во-вторых,

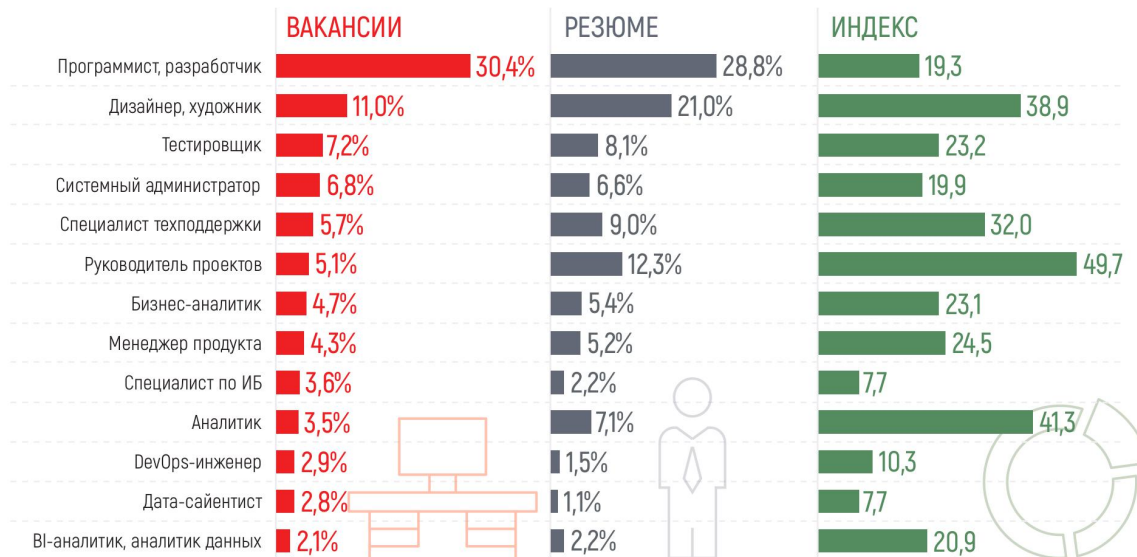
свое влияние оказали законодательные инициативы конца 2025 года, обязавшие компании усиливать защиту данных. В результате спрос взлетел вертикально.

Доля вакансий специалистов по ИБ в общем пуле ИТ-профессий неуклонно растет: с 2,5% в прошлые годы до 3,6% уже в начале 2026-го. Эта роль закрепляется в топ-10 самых востребованных ИТ-профессий, сдвигая традиционные позиции.

7,7 резюме на одну вакансию по специализации «Информационная безопасность». Это почти в 3 раза ниже, чем в среднем по сфере «Информационные технологии» (данные за февраль 2026 года).

Спрос на специалистов по информационной безопасности растет активнее, чем в целом в ИТ. Но получить работу в этой узкой ИТ-сфере непросто: количество вакансий «без опыта» значительно снизилось.

## Р Структура вакансий и резюме, уровень конкуренции по ролям в ИТ, 2026 г.



## ПАРАДОКС КОНКУРЕНЦИИ

Пока на общем рынке труда индекс конкуренции составляет 11,5, а в ИТ – 19,3, в сфере ИБ этот показатель равен всего 7,7. Это подходит к верхней оптимальной границе. Проще говоря, найти сотрудника по-прежнему сложно.

Работодатели в ИБ конкурируют не друг с другом, а с пустотой. Кандидатов физически не хватает. Ситуация усугубляется тем, что ряды ищущих расширились: если раньше ИБ-специалистов искали преимущественно технологические

гиганты, то теперь за них борются банки, государственные предприятия и средний бизнес.

С 2022 года доля вакансий в сфере информационной безопасности выросла в 2 раза. Сотрудников в этой области сегодня ищут абсолютно разные по направлению деятельности и масштабу работодатели. Чаще других такие вакансии публикуют ИТ-компании, банки и госучреждения.

## ПОРТРЕТ СОИСКАТЕЛЯ И РАЗРЫВ ОЖИДАНИЙ

Кто же эти люди, за которыми идет охота? И почему их так трудно найти?

### 1. Проблема опыта («Ножницы» на рынке)

Главная боль рынка ИБ – структурный дисбаланс между теми, кого ищут, и теми, кто ищет работу.

- Требования работодателей: 67% вакансий требуют наличия опыта, а 41% ориентирован на специалистов

с опытом более 6 лет. Вакансий «без опыта» всего 1,4%.

- Реальность соискателей: более 25% резюме принадлежат людям без опыта (вчерашие студенты, выпускники курсов). Еще 14% имеют опыт от 1 до 3 лет.

### 2. Зарплатные ожидания

Деньги – вечная тема споров. На общем рынке зарплаты растут, но темпы замедляются (с +23% в 2023 году до +8% в 2026-м).



В ИБ рост также замедлился (с +31% до +5%), но медианные предложения все равно выше среднерыночных.

Ожидания по зарплате у кандидатов в 2026 году превышают предложения в вакансиях работодателей на 17%. При этом за последние 3 года медианные зарплаты в вакансиях для специалистов по информационной безопасности выросли на 57%.

Проблема в другом: ожидания соискателей не совпадают с реальностью. Специалисты по ИБ хотят зарабатывать в среднем на 17% больше, чем предлагают работодатели в медианном значении. Кандидаты чувствуют свою уникальность и дефицитность, поэтому не готовы снижать аппетиты, даже видя замедление экономического роста.

### 3. Формат работы и гендерный баланс

ИБ – сфера консервативная. 91% вакансий предполагает работу в офисе или гибридный формат. Полная удаленка – редкость из-за требований к безопасности данных. Также часто встречаются жесткие ограничения на совместительство (non-compete clauses), что лишает специалистов возможности легальной подработки.

Интересный факт: вопреки стереотипам о «мужском клубе» женщины составляют 13,5% соискателей в этой сфере. Это небольшой, но стабильный процент, указывающий на постепенное размывание гендерных барьеров.

Соискатели готовы рассматривать частичную либо проектную занятость на роли, связанные с информационной безопасностью. А 97% работодателей в 2025 году публиковали вакансии только с полной занятостью.

## ЧТО ДЕЛАТЬ? ЛАЗЕЙКИ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Если нет возможности найти идеального кандидата на полную ставку, рынок подсказывает нестандартные решения. Анализ показывает, что многие специалисты по ИБ открыты к проектной занятости.

Если компании не нужен человек в штате 24/7, можно рассмотреть вариант привлечения эксперта на время или под конкретный проект. Конечно, нужно

проверять отсутствие конфликтов интересов и ограничений в текущем контракте кандидата, но для многих компаний такое решение становится спасательным кругом. Это позволяет получить доступ к экспертизе высокого уровня, не вступая в прямую ценовую войну за постоянных сотрудников.

## ИТОГ

Рынок труда 2026 года неоднороден. Пока общий сектор и массовый ИТ наслаждаются возможностью выбора из кандидатов, ИБ остается территорией дефицита. Спрос растет опережающими темпами, опытных специалистов не хватает, есть и разрыв в зарплатных ожиданиях.

Для работодателей это вызов, требующий гибкости: готовности обучать молодых специалистов, рассматривать проектный формат сотрудничества и пересматривать требования к кандидатам. А для соискателей в ИБ это по-прежнему «золотое время», где их знания и опыт оцениваются выше, чем когда-либо прежде. **ВС**

Соб. инф.