

# РЫНОК ТРУДА, ЗАПРОСЫ И ЖЕЛАНИЯ МОЛОДЕЖИ

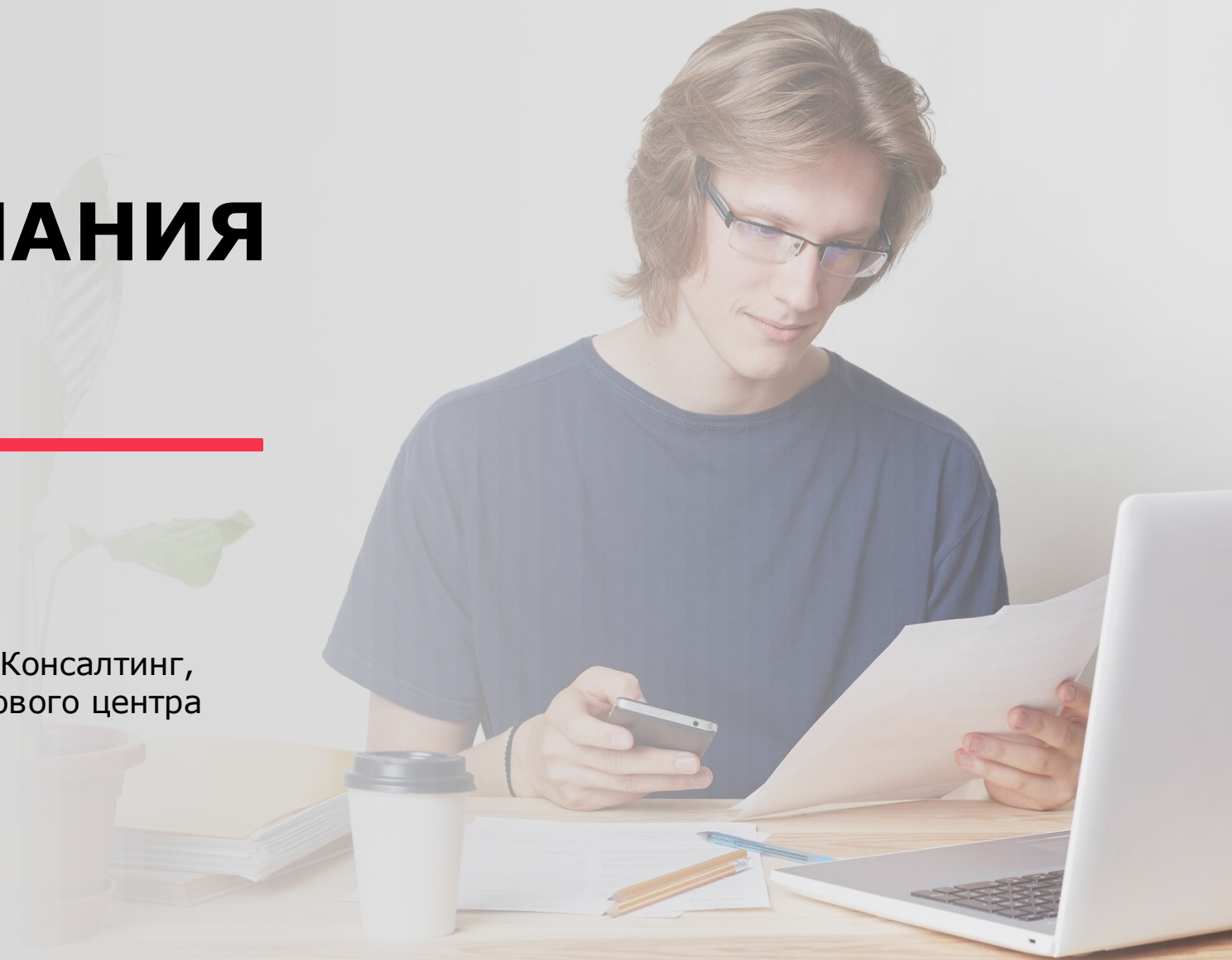
---



**Даниил ЕРМОЛАЕВ**

директор по развитию ВЦИОМ-Консалтинг,  
куратор экспертно-консалтингового центра  
«Молодежь» ВЦИОМ

Москва, 2025 г.



# МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

ВЦИОМ  
КОНСАЛТИНГ



**Количественный онлайн-опрос, выборка 1600 респондентов** из 4 целевых групп:

- 1) старшекурсники вузов;
- 2) старшекурсники колледжей;
- 3) молодые специалисты с высшим образованием (до трех лет опыта работы после получения диплома);
- 4) молодые специалисты со средним профессиональным образованием (до трех лет опыта работы после получения диплома).

Целевые доступные выборки распределены по основным профилям обучения (гуманитарные науки; науки об обществе; образование и педагогические науки; здравоохранение и медицинские науки; инженерное дело, технологии и технические науки; математические и естественные науки) во всех федеральных округах.



**18 экспертные интервью** с экспертами по рынку труда и экспертами в области образования.



**15 глубинные интервью** с молодыми инфлюенсерами, имеющими 1000+ подписчиков в соцсетях ВК и Телеграм, **старшекурсниками вузов и колледжей, молодыми специалистами с ВО и СПО.**



**Даты проведения исследования: февраль-март 2025 года.**



## Как изменился рынок труда за три года СВО?

До 2022 - «асимметричный паритет» (соискатели должны представить опыт работы, твердые и мягкие навыки уже на выходе из вуза).

2022-2023 г. – сформировался рынок «годного соискателя». Годный = имеющий если не минимальный опыт работы, то хотя бы портфолио стажировок.

2025 г.: рынок остается трудодефицитным в среднесрочной перспективе.

К 2030 году в экономику необходимо привлечь 10,9 млн новых работников (заместить 10,1 млн + дополнительно привлечь еще 800 тыс.).

**Вызов:** рост числа вакансий в сегменте «синих воротничков» при низком интересе к нему и конкретно к физическому труду у молодежи.

ВЦИОМ  
КОНСАЛТИНГ

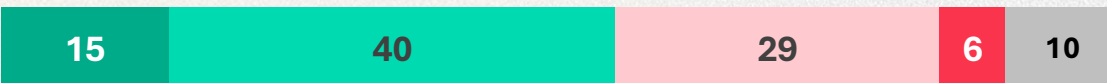




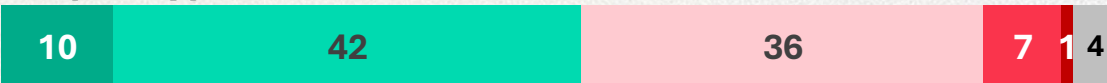
## Отношение к поиску работы среди старшекурсников и молодых специалистов

**?** На Ваш взгляд, после окончания учебы лично Вам будет легко или сложно найти работу, которую Вы хотите?  
(в % от учащейся молодежи, закрытый вопрос, 1 ответ)

### Старшекурсники СПО

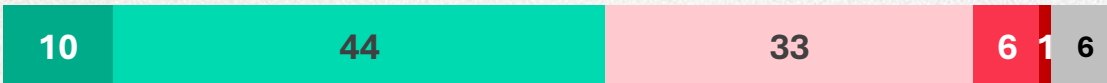


### Старшекурсники ВО

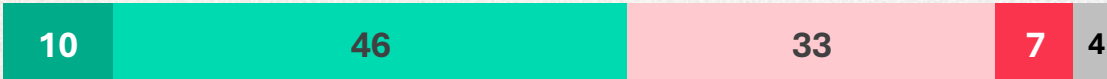


**?** Если Вы потеряете работу, как Вы думаете, сегодня Вам будет легко или сложно найти работу, которую Вы захотите?  
(в % от работающей молодежи, закрытый вопрос, 1 ответ)

### Молодые специалисты с СПО



### Молодые специалисты с ВО



■ Очень легко

■ Скорее легко

■ Скорее сложно

■ Очень сложно

■ Это невозможно

■ Затрудняюсь ответить

ВЦИОМ  
КОНСАЛТИНГ



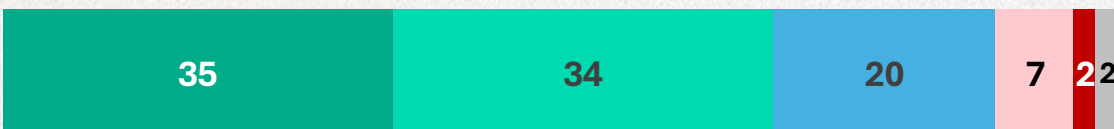


# РАБОТА ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ

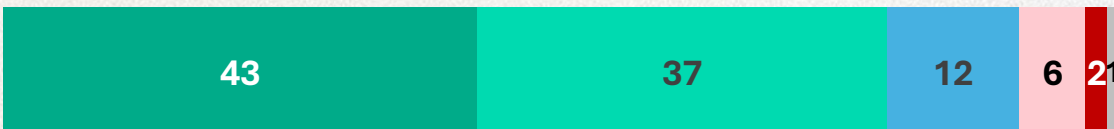
Свыше двух третей опрошенных старшекурсников колледжей и вузов декларируют желание работать по специальности.

**После окончания учебы работать по специальности Вы хотели бы или нет?** (в % от учащейся молодежи, закрытый вопрос, 1 ответ)

## Старшекурсники СПО



## Старшекурсники ВО



■ Точно хотел бы    ■ Скорее хотел бы    ■ Еще не решил  
■ Скорее не хотел бы    ■ Точно не хотел бы    ■ Затрудняюсь ответить

**Почему Вы не хотите работать по специальности, по которой сейчас обучаетесь?** (в % от учащейся молодежи, не желающей работать по специальности или затрудняющейся с ответом, закрытый вопрос, до 3 ответов)

Старшекурсники СПО    Старшекурсники ВО

|     |     |                                                            |
|-----|-----|------------------------------------------------------------|
| 56% | 30% | Понял, что текущая специальность «не моё», мне не подходит |
| 32% | 58% | По своей специальности не смогу достаточно зарабатывать    |
| 32% | 12% | Стало интересно другое направление                         |
| 19% | 12% | Просто не хочу                                             |
| 6%  | 22% | Вряд ли найду работу по специальности                      |
| 5%  | 4%  | Другое (пожалуйста, напишите)                              |
| 9%  | 2%  | Затрудняюсь ответить                                       |

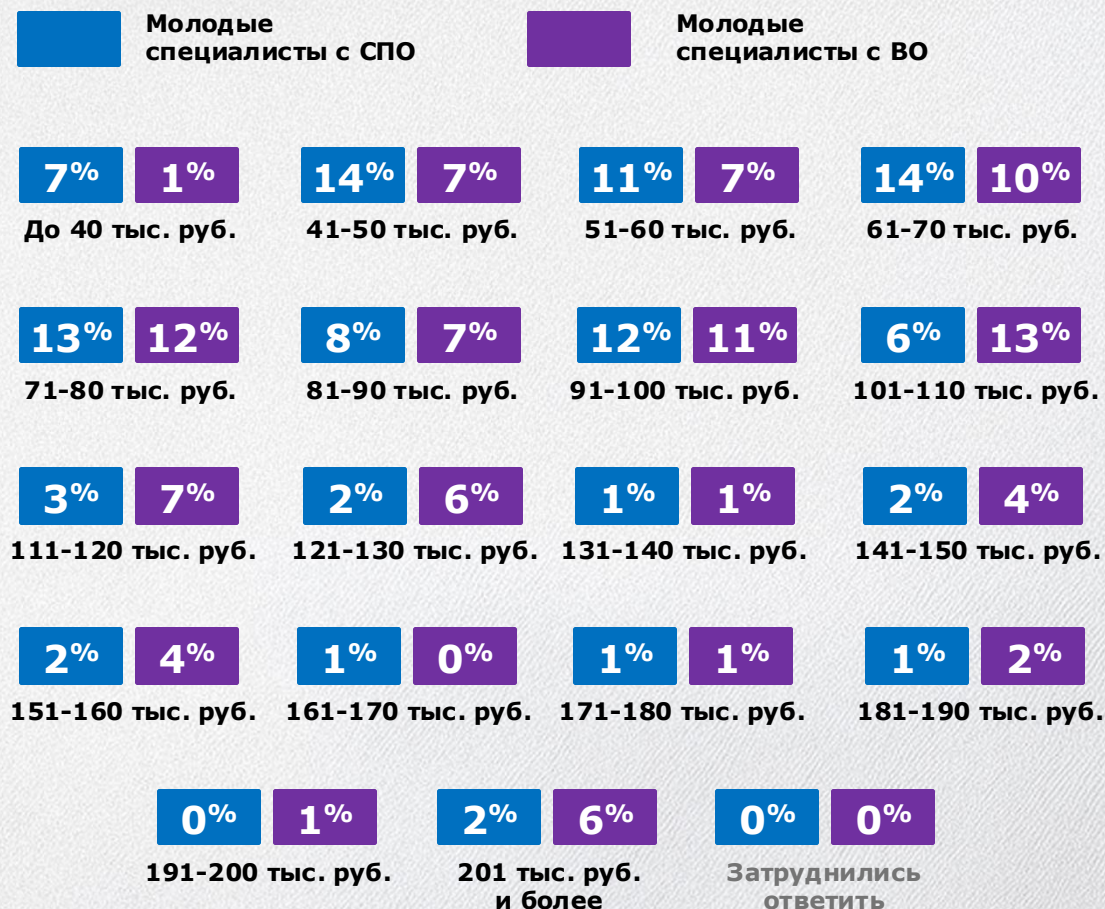


# ЖЕЛАЕМАЯ ЗАРПЛАТА У РАБОТАЮЩИХ

- Каждый третий молодой сотрудник подчеркивает, что считает справедливым получать 100 тыс. рублей и более.
- Молодые специалисты с ВО в два раза чаще, чем сотрудники со СПО, говорят о «справедливой» зарплате более 100 тыс.



**?** Какой размер заработной платы Вы считаете приемлемым для специалиста Вашей квалификации и возраста  
(закрытый вопрос, 1 ответ, % от работающих)



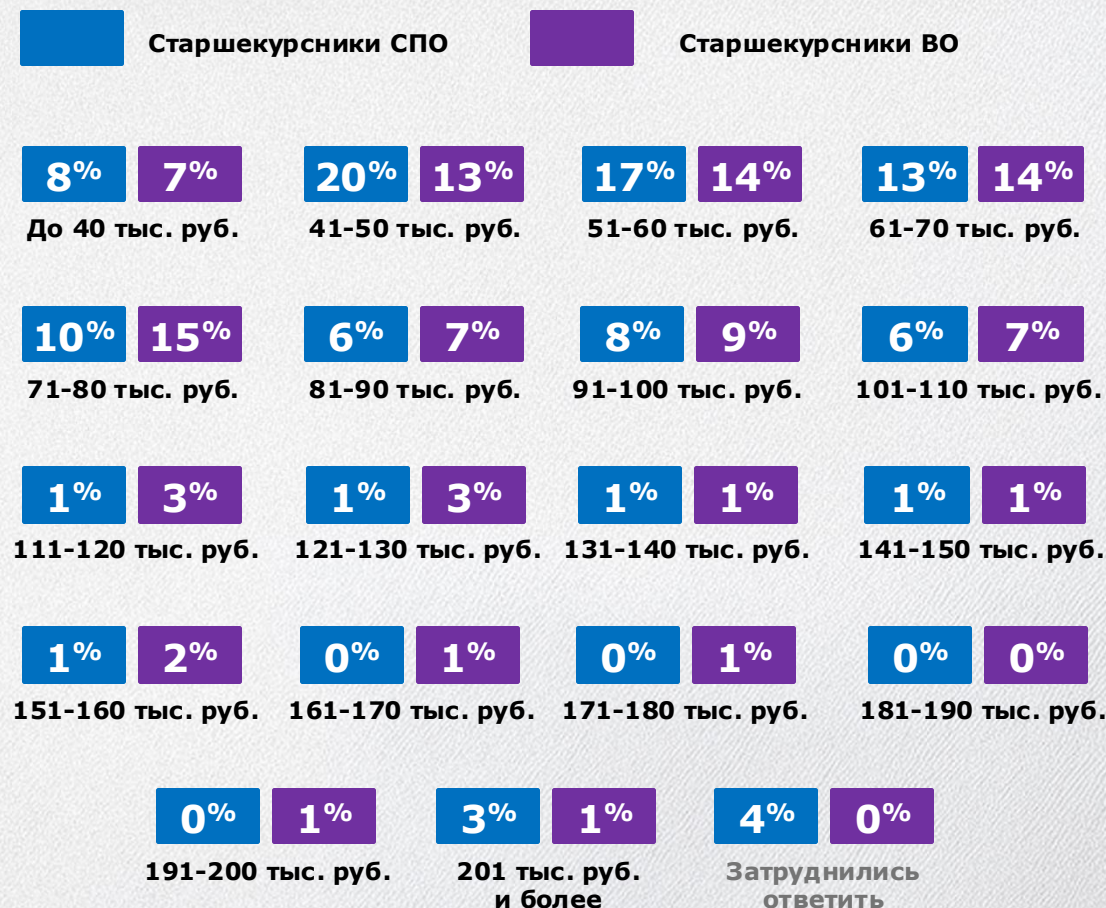


# МИНИМАЛЬНАЯ ЖЕЛАЕМАЯ ЗАРПЛАТА У УЧАЩИХСЯ

- Более половины (57%) студентов колледжей и вузов готовы устроиться на работу после окончания своего учебного заведения при зарплате в диапазоне от 40 до 80 тыс. рублей.
- 100 тыс. и более хочет получать каждый пятый-шестой опрошенный.
- Наблюдается разрыв между тем, какую зарплату молодые специалисты считают «справедливой» (= соответствующей своему уровню личной квалификации), и тем, какую студенты-старшекурсники считают «допустимой» (= готовы начать работать).
- Дисбаланс между «справедливостью» и «минимальными ожиданиями» формирует специфическую модель поведения: молодой человек устраивается на работу, где зарплата ниже приемлемой, и ждет, что его достаточно быстро повысят и уже через год он вырастет и в должности, и в деньгах.



**При каком минимальном размере заработной платы Вы согласитесь устроиться на работу на полный рабочий день после завершения обучения в техникуме/ колледже/ вузе?**  
(закрытый вопрос, 1 ответ, % от учащихся)



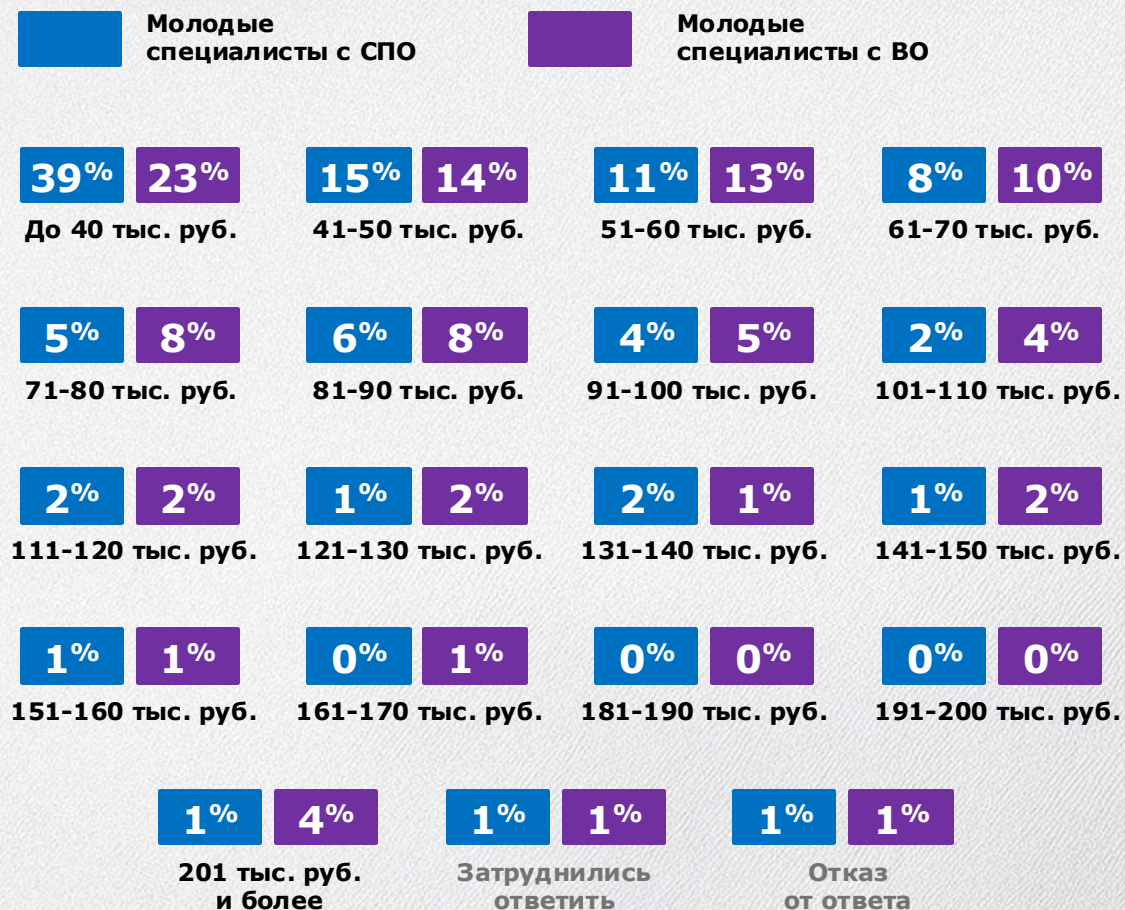


# РЕАЛЬНАЯ ЗАРПЛАТА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В реальности зарплата каждого второго вчерашнего выпускника не превышает 60 тыс. рублей, и только каждый десятый выпускник колледжа (10%) и почти каждый шестой выпускник вуза (17%) смог добиться желаемой зарплаты в 100 тыс. рублей и более.



**? Укажите примерный размер Вашего дохода на основной работе?**  
(закрытый вопрос, 1 ответ, % от работающих)





# СМЕНА МЕСТ РАБОТЫ: КАК ЧАСТО?

- Расхожий стереотип о «зумерах», которые быстро покидают работу, частично подтверждается: каждый третий опрошенный признается, что готов часто менять работу, пока не найдет устраивающий вариант.
- У молодых людей исчез страх по поводу т.н. испорченной трудовой.
- Теперь некоторые молодые люди вполне себе могут позволить исчезнуть с работы «по-английски» посреди рабочего дня, если им что-то сильно не понравилось.

**59%**

всех опрошенных больше нацелены на постепенный рост и развитие в одной компании.

**33%**

всех опрошенных ориентированы на частую смену работы с целью приобретения разнообразного полезного опыта или поиск той работы, которая полностью устраивает.



**Какое из следующих суждений больше всего подходит Вам?** (в % от соответствующих целевых аудиторий, закрытый вопрос, 1 ответ)

## Старшекурсники СПО



## Старшекурсники ВО



## Молодые специалисты с СПО



## Молодые специалисты с ВО



- Я больше нацелен(а) на частую смену мест работы, пока не наберусь достаточно опыта или не найду ту работу, которая полностью будет меня устраивать
- Я больше нацелен(а) на постепенный рост и развитие в одной компании, не готов(а) к частой смене мест работы
- Затрудняюсь ответить.

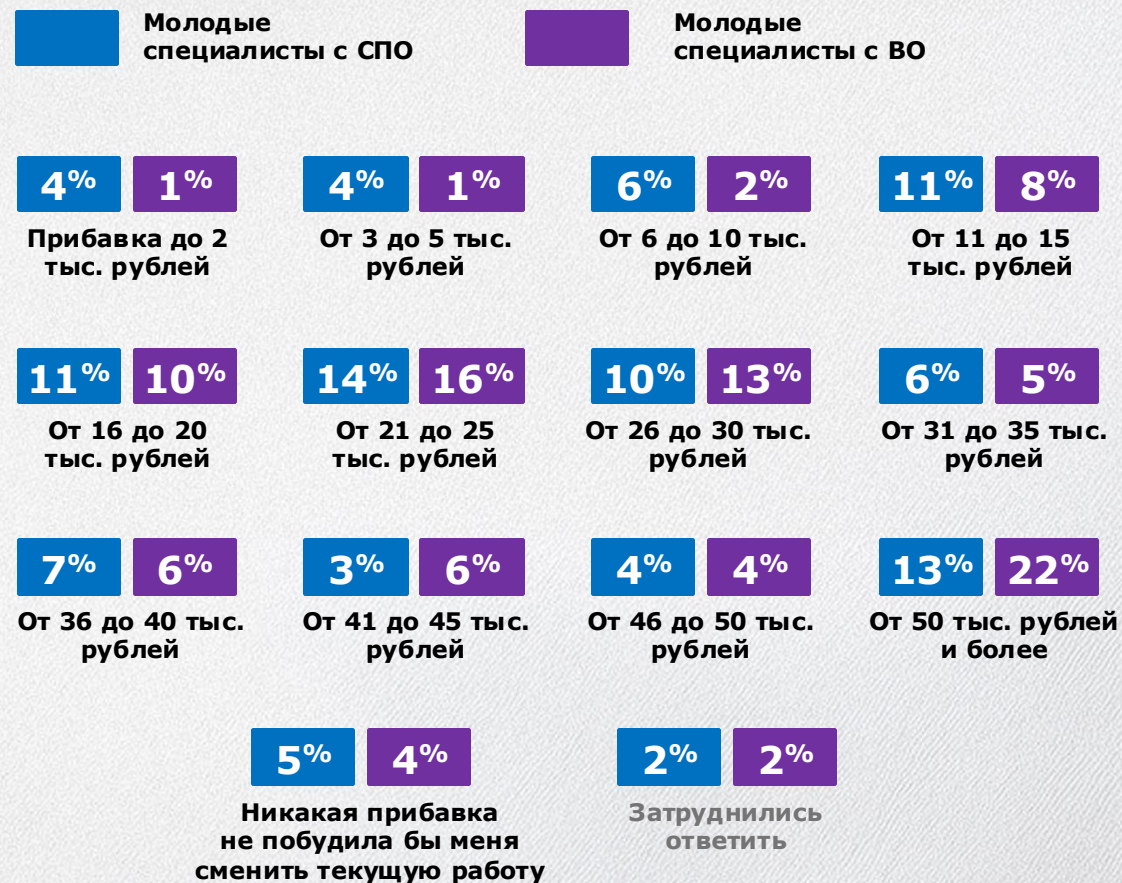


# ОЖИДАЕМАЯ ПРИБАВКА К ЗАРПЛАТЕ

- Значимый порог рассмотрения вариантов перехода у молодых специалистов начинается с суммы 16+ тысяч рублей. Меньшая сумма рассматривается как несущественная.
- Почти все опрошенные готовы к переходу из-за денег. Лишь 4 % не собираются менять работу.



**?** Какая прибавка к Вашей заработной плате могла бы побудить Вас сменить текущую работу на новую?  
(закрытый вопрос, 1 ответ, % от работающих)





# ИДЕАЛЬНЫЙ ГРАФИК В ГЛАЗАХ МОЛОДЕЖИ

ВЦИОМ  
КОНСАЛТИНГ

Гибридный формат в глазах молодых специалистов и старшекурсников «победил». Это создает проблемы найма сотрудников для тех компаний, где «отрыв от производства» невозможен.



**54%**

«идеальным» форматом работы считают **ГИБРИДНЫЙ ФОРМАТ**



**16%**

«идеальным» форматом работы считают **«ПОЛНУЮ УДАЛЕНКУ»**

Среди всех опрошенных (все 4 ЦА: старшекурсники вузов, старшекурсники колледжей, молодые специалисты с ВО, молодые специалисты с СПО)

**?** По вопросу: «Какой формат работы Вы считаете для себя идеальным с учетом специфики Вашей специальности/ профессии?»  
(в % от соответствующих целевых аудиторий, закрытый вопрос, 1 ответ)



■ Все рабочие дни в офисе/ на производстве    ■ Гибридный формат: часть рабочих дней в офисе/ на производстве, часть дома    ■ Полностью удаленный формат – все рабочие дни из дома    ■ Другое    ■ Затруднились ответить



# ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Атмосфера в компании и отсутствие строгой дисциплины становятся важными дополнительными факторами выбора компании наряду с социальным пакетом и повышением квалификации.

**?** Если Вам придётся выбирать между несколькими подходящими организациями, то что из нижеперечисленного могло бы определить Ваш выбор? (в % от опрошенных, закрытый вопрос, до 5 ответов)

|                                                                                                                         | Все опрошенные | Старше-курсники СПО | Старше-курсники ВО | Молодые специалисты с СПО | Молодые специалисты с ВО |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------------------|--------------------|---------------------------|--------------------------|
| Хороший социальный пакет (медицинская страховка, фитнес, и т.п.)                                                        | 55             | 40                  | 65                 | 51                        | 64                       |
| Корпоративное обучение/ повышение квалификации за счёт организации                                                      | 46             | 39                  | 53                 | 41                        | 48                       |
| Атмосфера в организации, которую создаёт корпоративная культура (внешний/ внутренний вид организации, традиции и др.)   | 43             | 41                  | 44                 | 40                        | 44                       |
| Отсутствие строгой офисной/ производственной дисциплины (в т.ч. не строгий дресс-код).                                  | 36             | 29                  | 32                 | 40                        | 44                       |
| Ясная зависимость премирования от трудового вклада                                                                      | 35             | 22                  | 42                 | 28                        | 47                       |
| Возможность взять ипотеку по льготным условиям                                                                          | 27             | 18                  | 29                 | 23                        | 37                       |
| Помощь с оплатой части ежемесячных платежей по аренде квартиры                                                          | 23             | 19                  | 25                 | 23                        | 24                       |
| Система нематериальных поощрений за достижения в работе (например, публичное признание заслуг, благодарственное письмо) | 18             | 21                  | 17                 | 21                        | 12                       |
| Предоставление отсрочки от армии/ брони от мобилизации                                                                  | 13             | 11                  | 18                 | 9                         | 16                       |
| Возможность участвовать в социальных/волонтерских проектах: делать мир лучше, помогать другим людям, природе и т.п.     | 11             | 15                  | 10                 | 10                        | 8                        |
| Другое                                                                                                                  | 1              | 0                   | 1                  | 1                         | 2                        |
| Затрудняюсь ответить                                                                                                    | 3              | 7                   | 2                  | 2                         | 0                        |



# ОТНОШЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ВУЗОВ

- Работодатели приняли ситуацию, что университетам не угнаться за темпами Индустрии 4.0.
- Вузы должны «дать базу» и «научить учиться», чтобы выпускник смог далее участвовать в «образовании на протяжении всей жизни» (lifelong learning). Помимо «хардов», работодателей интересуют такие качества как обучаемость (фигурирует на первом месте), гибкость и коммуникативность.
- Старшекурсники вузов (в особенности сильных вузов) в условиях «рынка соискателя» с достаточно высокой степенью уверенности смотрят на перспективы трудоустройства.
- Сильные работодатели вырабатывают с сильными вузами форматы партнерства (базовые кафедры работодателей, разработанные совместно с работодателями магистерские и бакалаврские программы, обучение и сертификация преподавателей вуза у работодателя).
- Работодатели готовы брать студентов на стажировки, начиная с 3 курса (а то и со старших классов элитных спецшкол). К моменту получения диплома «желанный» кандидат уже может иметь 1-2 года опыта работы у выбравшего его работодателя.
- Студенты особо ценят занятия у преподавателей-практиков, которые интересно доносят свой практический опыт.
- В России работодатели в целом равнодушны к цвету диплома и постепенно вырабатывают собственные методы оценки сотрудников.

**Ряд сильных вузов прекратил войну с работодателями за время студентов («или работаете, или учитесь»), хотя процесс не завершен.**



# НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ ЗАПРОСЫ СТУДЕНТОВ С ВО К РАБОТОДАТЕЛЯМ



Запрос на смыслы: смысл как «причастность» (к большому бренду работодателя, к большому проекту), смысл как «благо» (изменения к лучшему в социуме), смысл как «польза» (осознание личных бенефитов).



Запрос на регулярную обратную связь с «позитивным подкреплением» (тебя замечают и ценят усилия).



Запрос на комфортную интеграцию в компанию через «бадди»-наставника.



Частичный запрос на горизонтальный рост (согласно данным количественного опроса, актуально для 35% опрошенных с ВО).



Запрос на комьюнити-менеджмент со стороны компании для спонтанно сформировавшихся сообществ по интересам.



Запрос на «ленивую пятницу»: нет задач в стиле ASAP, можно завершить работу в середине дня.





## ОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СПО И РАБОТОДАТЕЛЯМИ



Мотивация подростков к учебе в колледже: ранний выход на рынок труда и раннее достижение автономии от родителей.



Стереотип о СПО как «жизненной неудаче» в семьях уходит, но медленно.



Система СПО пока в недостаточной мере модернизирована в интересах работодателей (кадры, оборудование, связь с производством).



В регионах выпускники «средних вузов» редко мотивированы работать по специальности (учатся «потому что надо»), и в итоге часто идут работать «руками», в том числе открывают собственный бизнес.



Работодатели готовы брать любого кандидата, который хочет работать.



Ожидания самой молодежи из системы СПО прагматичны (прозрачный и честный контракт, отсутствие этапа грязной неквалифицированной работы).





 – на расстоянии одного клика!

# БОЛЬШЕ ИНТЕРЕСНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ ДОСТУПНО НА НАШЕМ САЙТЕ

Новостной сайт  
[wciom.ru](https://wciom.ru)

 @WCIOMofficial

 @wciompage

Клиентский сайт  
<https://ok.wciom.ru>

Авторский телеграм-канал  
Директор по развитию  
ВЦИОМ-Консалтинг  
Даниила Ермолаева

Авторский телеграм-канал  
генерального директора ВЦИОМ  
Валерия Фёдорова



 ВЦИОМ – ИССЛЕДОВАНИЯ

 ВЦИОМ – КОНСАЛТИНГ

 ВЦИОМ – КОММУНИКАЦИИ

## ВЦИОМ-Навигатор

уникальная экосистема  
открытых данных

ВЦИОМ-  
Навигатор –  
всегда рядом!



<https://bd.wciom.ru>