

13 февраля 2026

Исследование K-Team (ГК «КОРУС Консалтинг»): HR-приоритеты российских компаний в 2026 году

Разрыв между стратегическими целями бизнеса и реальными HR-инвестициями стал системным и ощущается во всех отраслях. Приоритетом номер один на 2026 год компании называют поддержку руководителей, но только 20% готовы вкладываться в автоматизацию, которая снизила бы нагрузку и высвободила бы время на работу со стратегией. Главным барьером остается бюджет, однако почти 40% организаций указывают на управленческие ограничения.

Команда [K-Team HRM](#) от ГК «КОРУС Консалтинг» проанализировала ключевые HR-приоритеты российских компаний в 2026 году. В ходе исследования были опрошены 52 компании – проведены глубинные интервью с HRD и руководителями других HR-функций, а также анонимный опрос среди HR-специалистов разных уровней. В опросе приняли участие представители ключевых секторов экономики: ИТ, финансового сектора, производства, ритейла, логистики, строительства и другие.



В выборке представлены организации разных размеров – от малого бизнеса с численностью менее 250 человек до крупных корпораций с штатом свыше 5 000 сотрудников, что позволило получить репрезентативную картину по основным рыночным сегментам. Результаты исследования – в подробном отчёте [по ссылке](#).

Операционная устойчивость как главный вектор развития HR

Особое внимание бизнес уделяет **подготовке линейных руководителей**, которые, по мнению респондентов, испытывают значительную перегрузку и часто становятся «слабым звеном» в управленческой цепочке.

Однако исследование выявило существенный разрыв между декларируемыми целями обучения и развития талантов и реальными инвестиционными решениями. Так, поддержка руководителей — приоритетная задача для большинства компаний, но только **21,7%** организаций планируют инвестировать в автоматизацию HR-процессов, которая могла бы не только снизить нагрузку, но и предоставить прозрачные инструменты для управления и аналитики. При этом **40,4%** респондентов напрямую связывают пассивность с экономической неопределенностью, которая и вынуждает бизнес «консервировать» инвестиции.



Антон Бобров
 Директор по развитию K-Team
 HRM (ГК «КОРУС Консалтинг»)

В 2026 году HR-функция окончательно перешла из поддерживающей роли в зону операционной ответственности за бизнес-результаты. Приоритетами, которые компании закладывают в свои стратегии, сегодня становятся удержание критически важных сотрудников, повышение производительности труда и обеспечение стабильности массовых HR-процессов, таких как подбор и адаптация.

Готовность инвестировать: разрыв между стратегией и практикой

Готовность компаний платить за те или иные HR-инициативы является ключевым индикатором реальной повестки. Данные опроса показали, что бизнес концентрирует ресурсы на решениях с понятным и быстрым операционным эффектом.

Приоритетом на 2026 год стало **обучение и развитие руководителей** (курсы, тренинги, программы повышения квалификации и так далее) – **63%** респондентов отметили этот вариант инвестиций как «вероятный» или «очень вероятный». На втором месте с заметным отрывом – обучение рядовых сотрудников (**52,2%**). При этом лишь **21,7%** компаний рассматривают возможность инвестиций в комплексную автоматизацию HR-процессов, а на оценку персонала готовы выделить средства только **17,4%** опрошенных. Этот дисбаланс указывает на приоритет «точечных» решений, нацеленных на конкретные управленческие компетенции, а не на системную трансформацию HR-архитектуры.



Бюджетные и управленческие ограничения как ключевые барьеры

Главным фактором, который сдерживает запуск новых HR-инициатив в 2026 году, респонденты назвали нехватку финансирования – на это указали **76,6%** опрошенных. Вторым по значимости барьером стала экономическая неопределенность (**40,4%**). При этом многих беспокоит отсутствие поддержки со стороны топ-менеджмента (**38,3%**) и сопротивление изменениям со стороны линейных руководителей (**29,8%**). Таким образом, даже при наличии финансовых возможностей многие HR-проекты блокируются на уровне принятия решений и корпоративной культуры.

Цифровизация: сдержанный спрос на HR-платформы

Тренд на цифровизацию HR сохраняется, компании демонстрируют сдержанный интерес к комплексным HRM-платформам и сквозной автоматизации, предпочитая внедрять точечные инструменты, которые решают конкретную проблему.

Лидерами в 2026 году станут платформы для проведения опросов и измерения вовлеченности (eNPS) – о высокой вероятности приобретения заявляют **32,6%** респондентов, а также системы электронного кадрового документооборота (КЭДО) – их готовы приобрести **30,4%** опрошенных. Спрос на более сложные решения, такие как корпоративные порталы или ATS для рекрутинга, незначительно замедлился по сравнению с прошлым годом (**менее 22%**). Интерес к искусственному интеллекту в HR, несмотря на активные дискуссии, пока не стал инвестиционным приоритетом. AI воспринимается как инструмент для экспериментов и точечной оптимизации рутинных задач, но не как основа для системных изменений в управлении

персоналом.

Средний бизнес в «ловушке роста»

Сравнительный анализ с точки зрения масштаба компаний выявил наиболее уязвимый сегмент – организации с численностью персонала от 1 000 до 5 000 сотрудников. Они демонстрируют наименьшую готовность к инвестициям в автоматизацию HR (2,09 по 5-балльной шкале). Эти компании уже переросли этап ручного управления и сталкиваются с новыми вызовами: высокой нагрузкой на HR-службы, необходимостью развития лидеров внутри компании, нехваткой данных. Однако у них зачастую нет достаточных ресурсов и полномочий для инициации масштабных трансформационных проектов. В результате HR-функции в таких компаниях оказываются перегружены операционной работой, что блокирует развитие стратегической составляющей и создает эффект «бега по кругу».

Парадокс зрелости: больше ответственности – выше нагрузка

Одним из ключевых инсайтов исследования стал парадоксальный вывод: **рост зрелости HR-функции не ведет к снижению нагрузки на команду, а, напротив, часто ее усугубляет.** Компании, где HR выступает в роли бизнес-партнера, почти в 2 раза чаще говорят о дефиците времени и кадровых ресурсов по сравнению с организациями, где HR-подразделения ограничены операционными задачами.

Таким образом, исследование показало, что 2026 год станет для HR-подразделений временем прагматичных решений и управления рисками в условиях множества ограничений. В текущей ситуации HR-специалисты смещают акценты именно на способность точно и эффективно закрывать наиболее болезненные для бизнеса проблемы: развивать управленческие

компетенции, обеспечивать стабильность ключевых процессов и удерживать критически важных сотрудников.

Ознакомьтесь с полным отчётом [по исследованию «HR-приоритеты российских компаний в 2026 году»](#) с детальным анализом и выводами.