

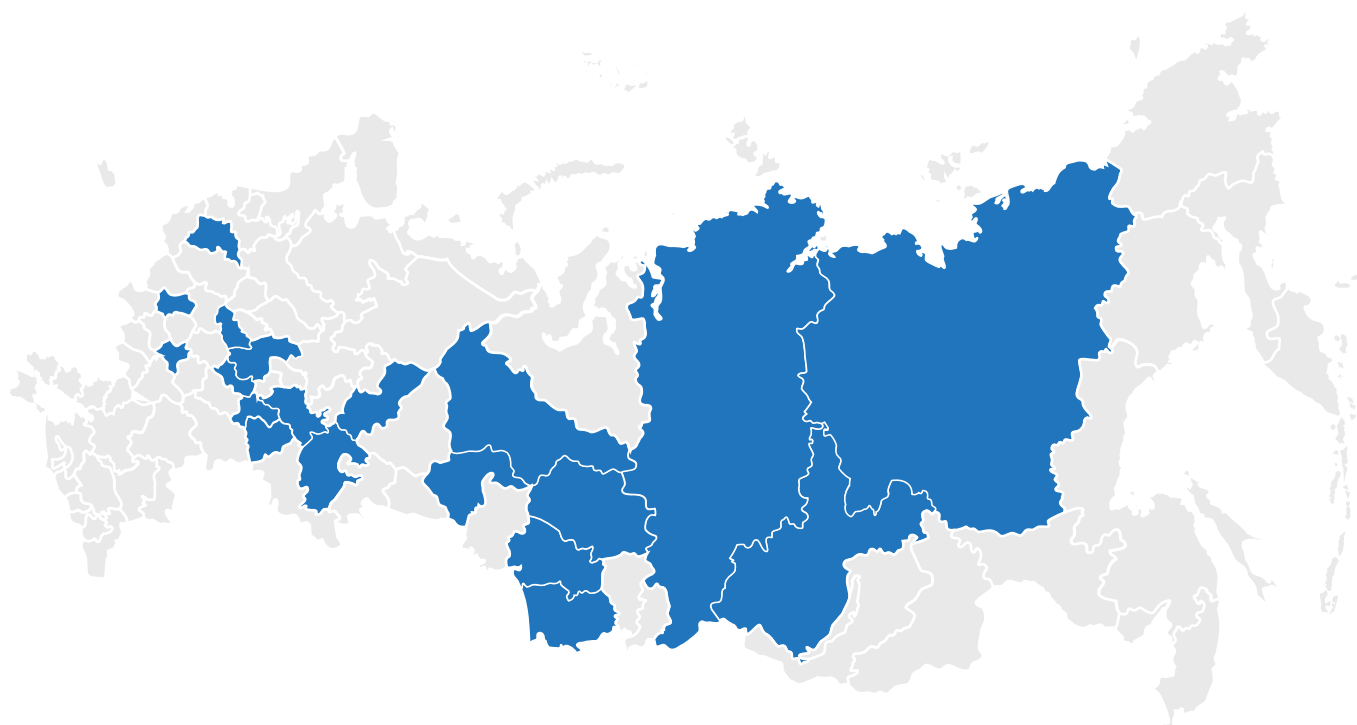


**АИРР**

АССОЦИАЦИЯ  
ИННОВАЦИОННЫХ  
РЕГИОНОВ РОССИИ

ИЮЛЬ, 2025

# РЕГИОНАЛЬНЫЙ ИНДЕКС ВОСТРЕБОВАННОСТИ КАДРОВ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ



## Оглавление

Основные выводы.....	2
Карта востребованности кадров.....	8
Типологизация регионов по численности экономически активного населения.....	9
Аналитический дайджест актуальных исследований по вопросам состояния рынка труда.....	11
Приложение 1. Количественные значения индекса востребованности кадров STEM-профессий в российских регионах.....	14
Приложение 2. Методологические пояснения.....	16

Региональный индекс востребованности кадров для инновационной экономики (STEM<sup>1</sup>) разработан Ассоциацией инновационных регионов России для оценки кадрового потенциала и дисбалансов на рынках труда в стратегически важных для технологического развития областях профессиональной деятельности.

Индекс рассчитывается как количество вакансий STEM профессий на 10 тыс. человек экономически активного населения (ЭАН) в регионе. Данные для анализа предоставлены платформой онлайн-рекрутинга hh.ru по просьбе Ассоциации и включают информацию о 889 тыс. вакансий, опубликованных на платформе или продленных в июне 2025 г. Из них 113 тыс. отнесены к группе STEM-профессий (12,8 %). Методологические пояснения приведены в приложении.



Анализ проведен для 85 субъектов Российской Федерации, для которых по состоянию на июнь 2025 г. имеется необходимая информация. Данные по Донецкой Народной Республике, Луганской Народной Республике, Запорожской и Херсонской областям будут добавлены в последующих обновлениях.

Индекс не является рейтингом регионов.

### Отдельно проанализирована ситуация в 19 регионах, входящих в Ассоциацию:



Алтайский край



Владимирская область



Иркутская область



Калужская область



Красноярский край



Липецкая область



Нижегородская область



Новгородская область



Новосибирская область



Пермский край



Республика Башкортостан



Республика Мордовия



Республика Саха (Якутия)



Республика Татарстан



Самарская область



Томская область



Тюменская область



Ульяновская область



Ханты-Мансийский автономный округ

Для регионов, входящих в Ассоциацию, разрабатываются дополнительные аналитические материалы на основе Индекса. Условия получения дополнительной информации для других заинтересованных сторон можно уточнить, отправив запрос на электронную почту [info@i-regions.ru](mailto:info@i-regions.ru).

<sup>1</sup> STEM (от англ. Science, Technology, Engineering, Mathematics – естественные науки, технологии, инженерия и математика – термин, изначально используемый в США для общего обозначения наиболее стратегически важных академических дисциплин и видов профессиональной занятости).

## Основные выводы

Уровень востребованности специалистов STEM-профессий на российском рынке труда в последние месяцы имеет тенденцию к росту. Количество вакансий в пересчете на численность экономически активного населения в среднем по регионам за 2 квартал 2025 г. увеличилось на 8,3 %. Тем не менее, уровень востребованности в июне 2025 г. в сравнении с июнем 2024 г. оказался на 6,8 % ниже.

В детализации востребованности специалистов по федеральным округам наибольшая корректировка произошла в Уральском, Северо-Кавказском и Южном округах, наименьшая – в Дальневосточном федеральном округе. Лидерами по спросу на кадры в расчете на 10 тыс. ЭАН остаются Уральский и Центральный федеральные округа.

Таблица 1. Спрос на STEM-специалистов и его изменение по федеральным округам

Федеральный округ	Спрос на STEM-специалистов, вакансий на 10 тыс. ЭАН в июне 25	Прирост	
		июнь 25 / июнь 24	июнь 25 / март 25
Центральный федеральный округ	12,4	-7,7	7,3
Северо-Западный федеральный округ	10,5	-0,1	11,7
Южный федеральный округ	6,6	-12,1	3,0
Северо-Кавказский федеральный округ	1,4	-11,6	9,0
Приволжский федеральный округ	10,6	-8,8	8,1
Уральский федеральный округ	12,9	-13,3	2,6
Сибирский федеральный округ	10,9	-7,0	13,2
Дальневосточный федеральный округ	9,6	0,0	9,5
<b>В среднем по регионам</b>	<b>9,9</b>	<b>-6,9</b>	<b>8,3</b>

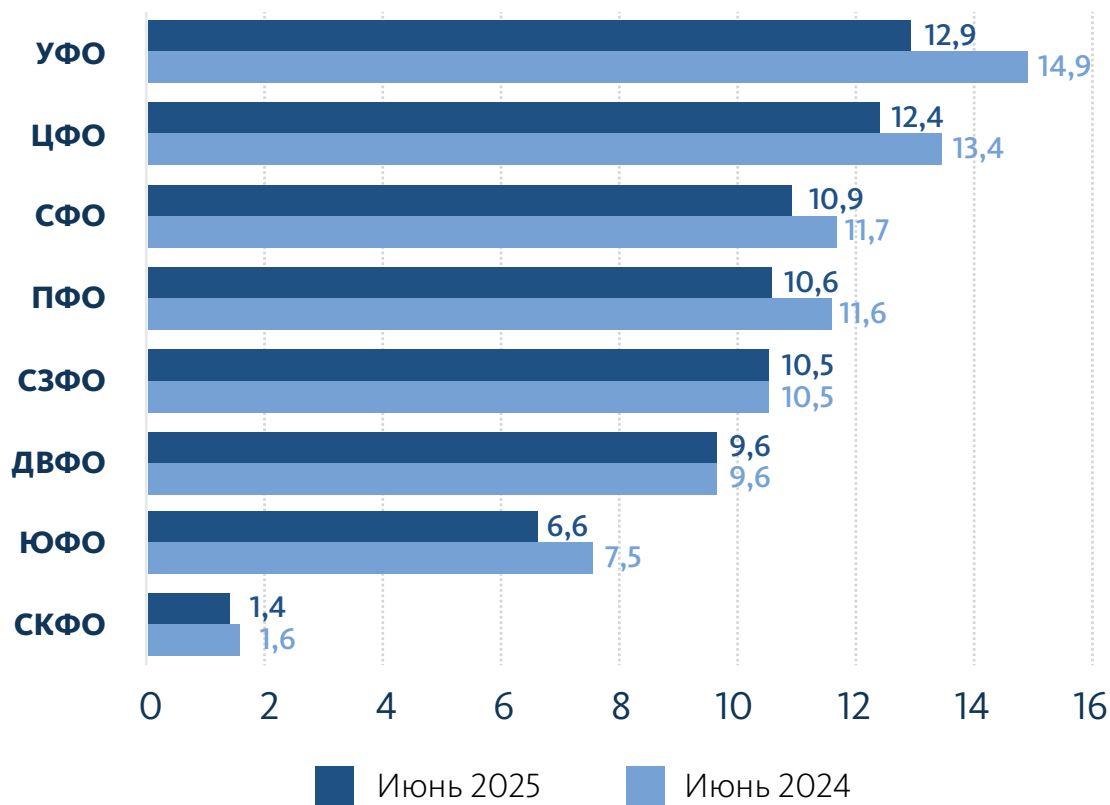


Диаграмма 1. Спрос на STEM-специалистов в федеральных округах в июне 2024 г. и июне 2025 г., открытые вакансии для STEM-специалистов в расчете на 10 тыс. ЭАН

Снижение спроса на специалистов в годовом выражении происходит в условиях сохранения рекордно низкого уровня безработицы в экономике (в мае 2025 г. – 2,2 %) одновременно с сокращением промышленного производства в гражданских отраслях промышленности (без учета ОПК среднемесячное снижение выпуска в январе-июне составляло – 0,3 % в месяц<sup>2</sup>), стагнацией инвестиционной активности и снижением количества вновь запускаемых строительных проектов. В ряде отраслей рентабельность все еще остается ниже «стоимости денег» – ставки безрисковых депозитов.

С учетом сезонной динамики показателя можно ожидать, что в третьем квартале 2025 г. рост незакрытых вакансий стабилизируется на фоне выхода молодых специалистов на рынок труда. Однако потребность в сотрудниках будет тесно зависеть от динамики макроэкономических показателей.

<sup>2</sup> Производство продукции в натуральном выражении к предыдущему месяцу с исключением сезонности.  
 Источник: отчет ЦМАКП «О динамике промышленного производства в июне и II квартале 2025 г.»  
 ([http://www.forecast.ru/\\_ARCHIVE/Analytics/PROM/2025/PR-OTR\\_2025-07-24.pdf](http://www.forecast.ru/_ARCHIVE/Analytics/PROM/2025/PR-OTR_2025-07-24.pdf))

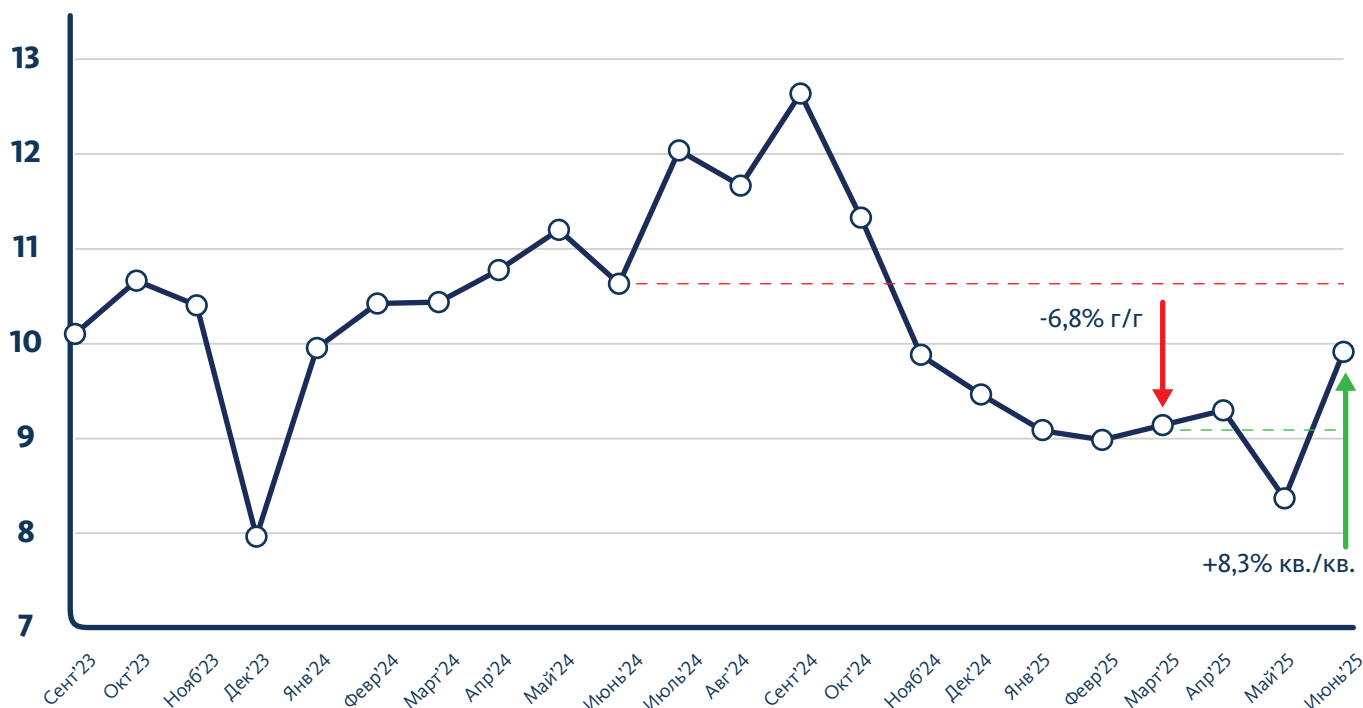


Диаграмма 2. Изменение уровня востребованности кадров в России за период с сентября 2023 г. по июнь 2025 г.<sup>3</sup>

Доля вакансий IT-компаний среди STEM-вакансий составила в июне 13,7 %. Во втором квартале количество вакансий сократилось на 4,3 %. Спрос на специалистов в IT-сфере сокращается уже три квартала подряд, в то время как общий спрос на STEM-специалистов в первой половине года возобновил сезонный рост.

В текущем году происходит снижение доли спроса на специалистов STEM-профессий без опыта работы. В абсолютном выражении количество таких вакансий снизилось за год на 13,4 %<sup>4</sup>, а доля в общем количестве вакансий – на 1 проц. пункт до 14,1 %. Устойчивее всего вел себя спрос на работников с большим опытом (свыше 6 лет), благодаря чему их доля в общем спросе сохраняется выше 4 %.

<sup>3</sup> Количество STEM-вакансий, опубликованных или продленных на платформе hh.ru, в расчете на 10 тыс. человек экономически активного населения в среднем по субъектам РФ. Не является статистическим показателем и не отражает все возможности трудоустройства людей, рассматривается как информативный показатель для анализа динамики и межрегионального сопоставления.

<sup>4</sup> Оценка за июнь 2025 г. к июню 2024 г.

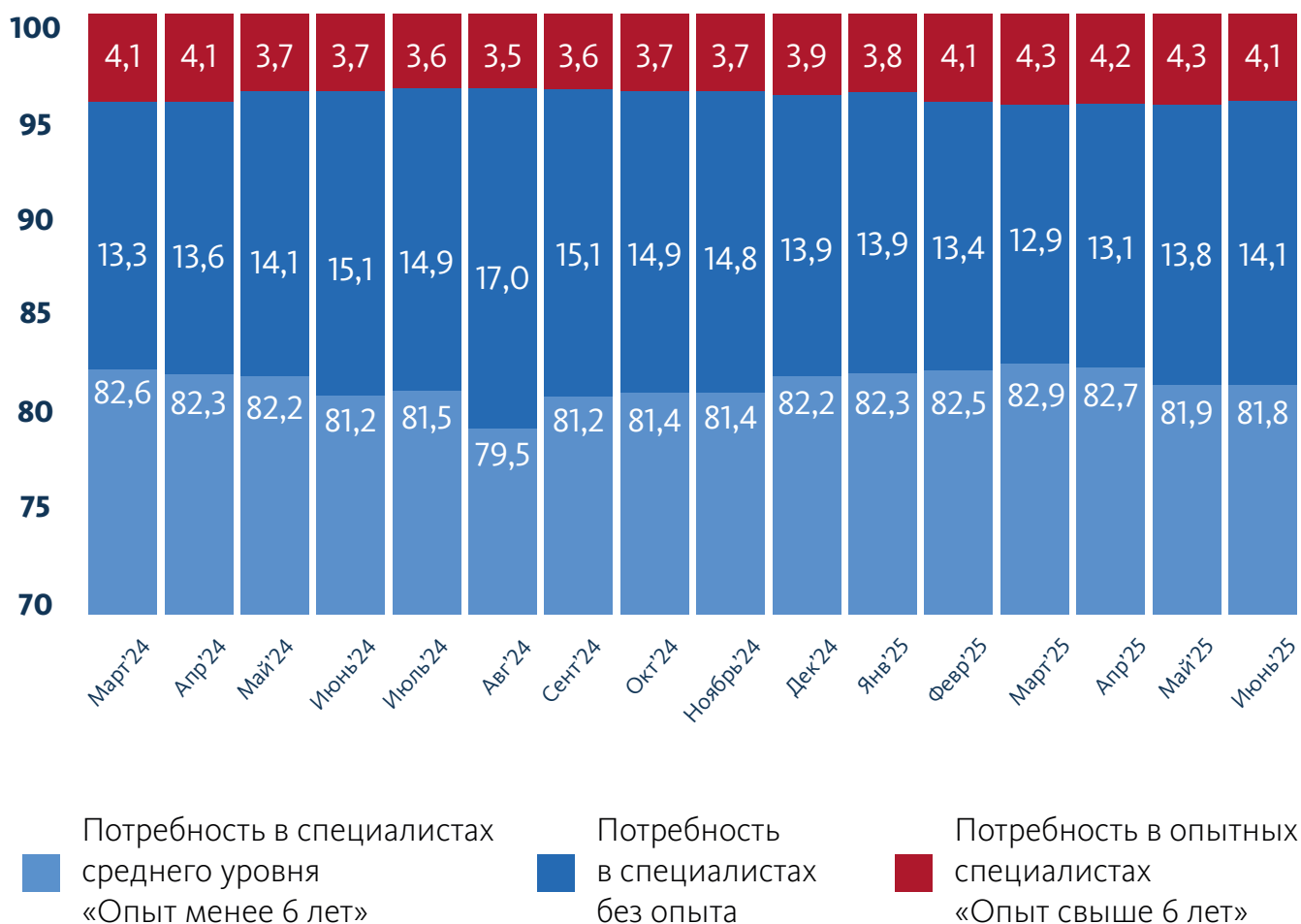


Диаграмма 3. Структура спроса на кадры по требуемому опыту кандидатов, %

С точки зрения предлагаемых работникам условий труда в последние месяцы сокращается доля вакансий с требованием выхода на полный рабочий день: в июне 2025 г. – 77,2 % по сравнению с 80,6 % в июне 2024 г. Одновременно растет доля вакансий, предусматривающих удаленную занятость, – 10,5 % в июне 2025 г. после 7,6 % в аналогичном месяце предыдущего года. Таким образом, физический дефицит специалистов вынуждает работодателей расширять применение новых форм трудовых отношений. Это усиливает межрегиональную конкуренцию за работников и дает дополнительные преимущества компаниям, которые готовы предлагать повышенные заработные платы.

С другой стороны, доля предложений с проектной занятостью в целом не меняется и не превышает 1 %. Исключение составляют лишь 8 регионов, преимущественно из ДВФО и ЮФО.

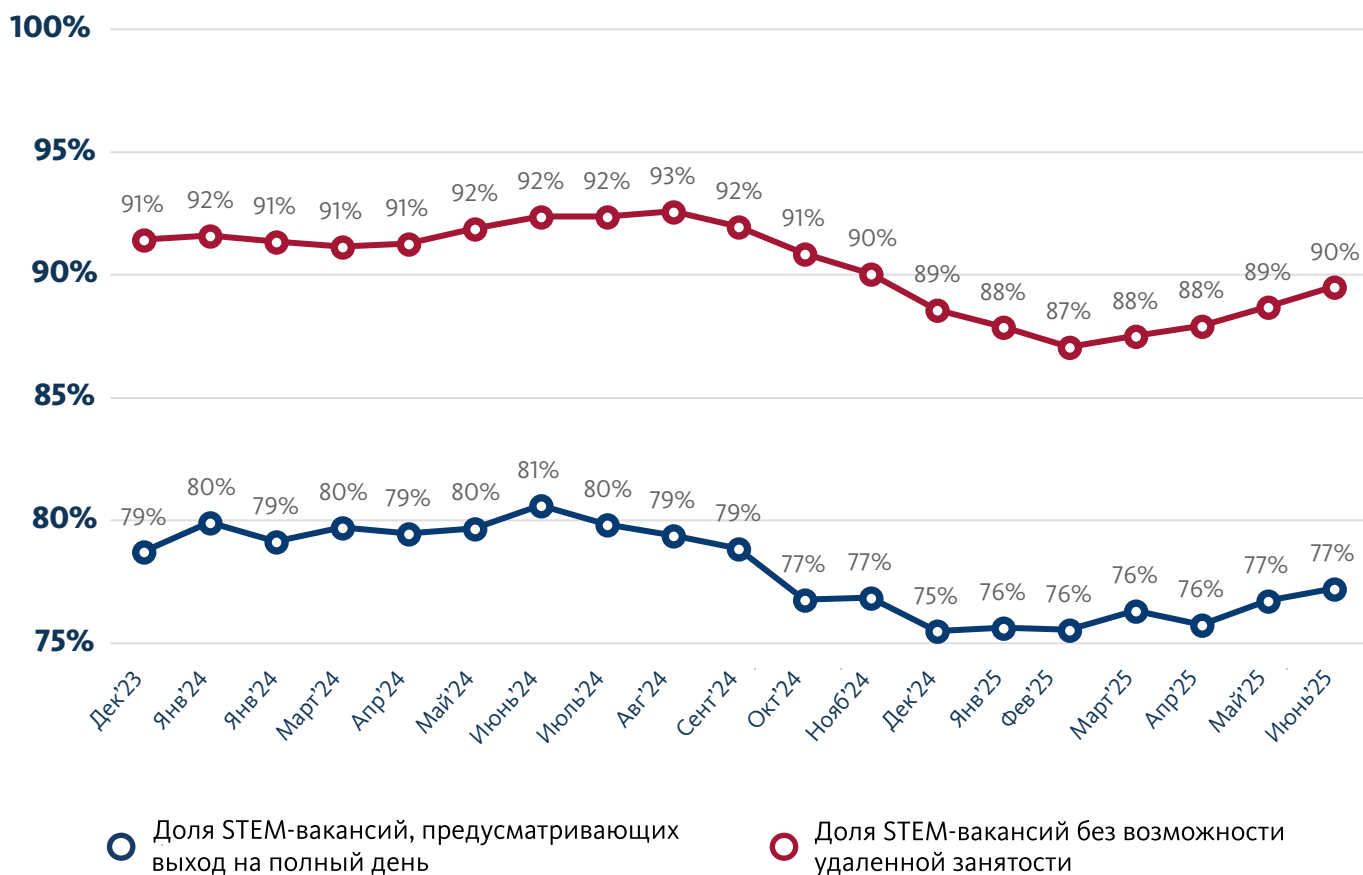


Диаграмма 4. Соотношение STEM-вакансий, предусматривающих выход на полный день без возможности удаленной занятости, в общем количестве STEM-вакансий, %

По уровню востребованности кадров относительно среднероссийского уровня по итогам июня 2025 г. регионы в аналитических целях включены в одну из пяти групп:

- Группа А – наибольшая востребованность (выше 115 % от среднего по регионам).
- Группа Б – высокая востребованность (от 100 % до 115 % от среднего по регионам).
- Группа В – средняя востребованность (от 80 % до 100 % от среднего по регионам).
- Группа Г – пониженная востребованность (от 60 % до 80 % от среднего по регионам).
- Группа Д – низкая востребованность (ниже 60 % от среднего по регионам).

Востребованность в регионах, входящих в Ассоциацию, остается выше, чем в среднем по регионам России. 10 из 19 регионов входят в группу А с наибольшей востребованностью.

**В сопоставлении с ситуацией в июне 2024 г. наблюдается поляризация регионов по уровню спроса на STEM-специалистов – количество регионов в группе Б сокращается, в то время как численность групп А и Д увеличивается.**

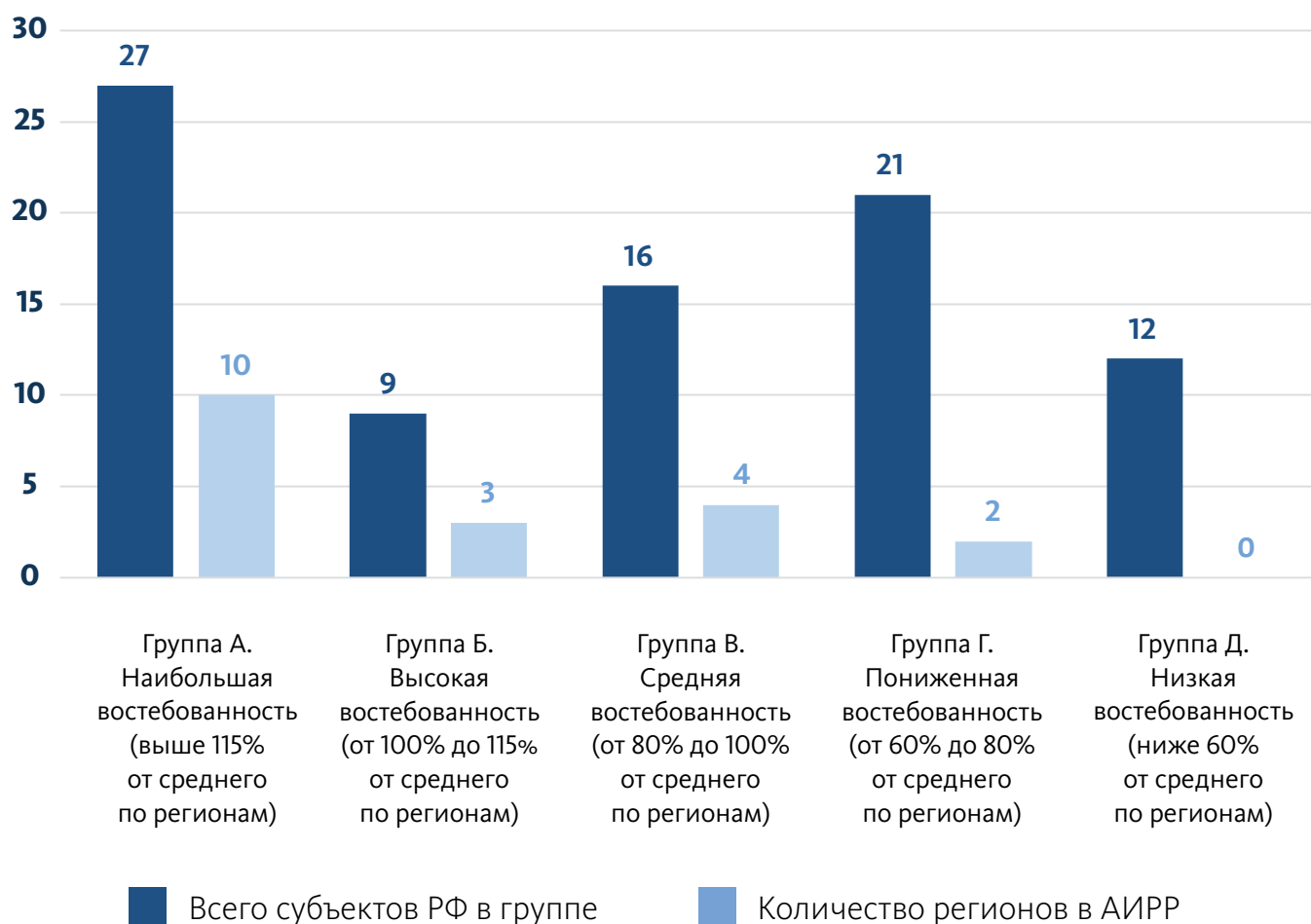


Диаграмма 5. Количество регионов, входящих в группы по уровню востребованности кадров в июне 2025 г., в том числе 19 регионов, входящих в Ассоциацию

## Карта востребованности кадров

На карте представлена информация по уровню востребованности STEM-специалистов в субъектах РФ. Количественные значения для каждого региона представлены в Приложении 1



А. Наибольшая востребованность  
Выше 115% от среднего по РФ

Б. Высокая востребованность  
От 100% до 115% от среднего по РФ

В. Средняя востребованность  
от 85% до 100% от среднего по РФ

Г. Пониженная востребованность  
от 60% до 85% от среднего по РФ

Д. Низкая востребованность  
Ниже 60% от среднего по РФ



## Аналитический дайджест актуальных исследований по вопросам состояния рынка труда

В текущем разделе представлен аналитический дайджест актуальных исследований по вопросам состояния рынка труда на основе материалов ВНИИ труда Минтруда России, Института народнохозяйственного прогнозирования (ИНП) РАН, Банка России, РСПП, «Ведомости», «Известия», SuperJob, HeadHunter, FutureToday, «Акцион Кадры и HR», Flowwow.

По данным рекрутинговой платформы hh.ru<sup>5</sup>, в июне текущего года по сравнению с июнем 2024 г. спрос на сотрудников снизился на 27 %, а количество активных резюме возросло на те же 27 %. По сравнению с декабрем 2024 г. hh.индекс – соотношение среднего числа активных резюме к среднему числу активных вакансий – вырос с 4,5 % до 5,5 %.

Динамика на диаграмме показывает стабильный рост предложения на рынке труда, в то время как спрос подвержен существенным сезонным колебаниям. При этом, характер сезонности предложения меняется: падение востребованности в 4 квартале 2024 г. стало более глубоким, чем традиционное снижение, а в текущем году спрос стагнирует, хотя в прошлые годы он быстро восстанавливался в первые месяца года.

Россия, январь 2023 = 0%

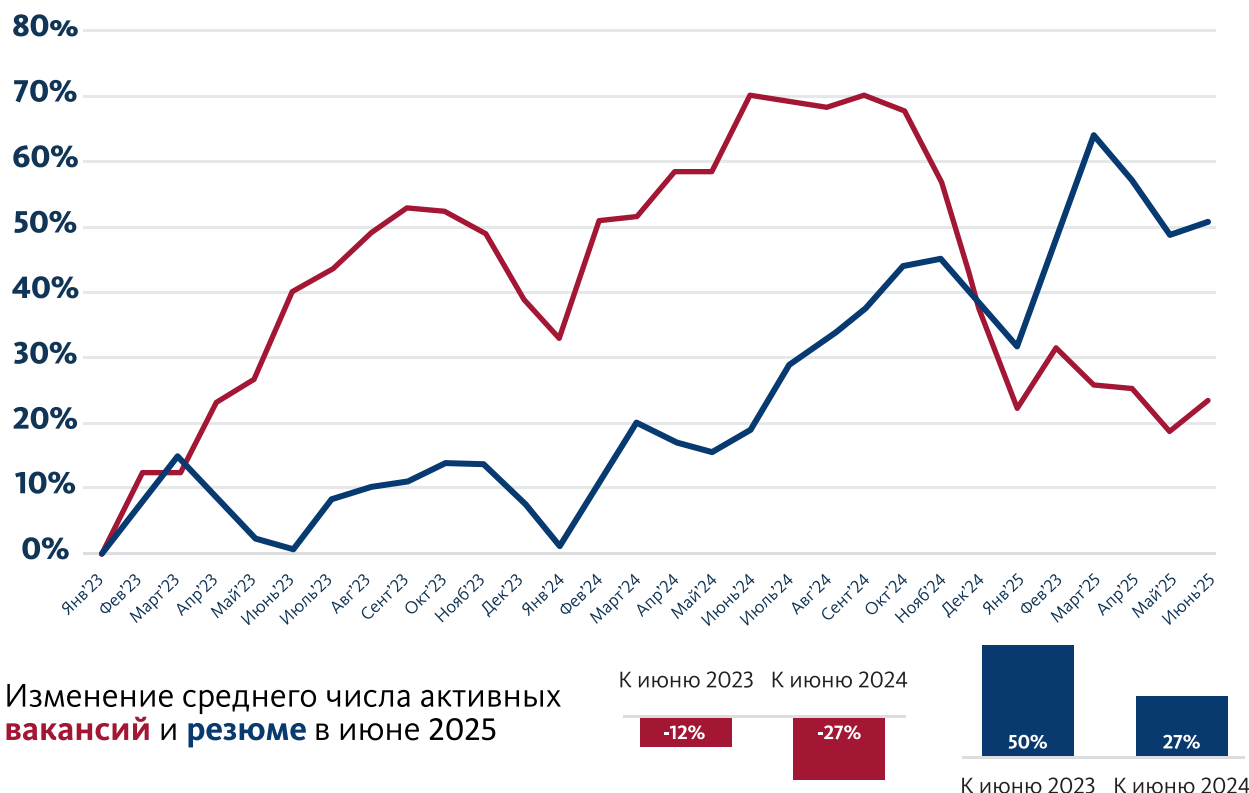


Диаграмма. Динамика среднего числа активных вакансий и резюме, по данным hh.ru, % от уровня января 2023 г.

<sup>5</sup>[https://hh.ru/article/26641?hhtmFrom=article\\_labour-market\\_list](https://hh.ru/article/26641?hhtmFrom=article_labour-market_list)

Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) в июне сообщил, что с нехваткой специалистов столкнулись уже 2/3 российских компаний<sup>6</sup>. Однако в условиях физического отсутствия необходимых специалистов работодатели приостанавливают поиск или сокращают наем, оптимизируя бизнес-процессы и внедряя корпоративные программы по удержанию имеющихся специалистов<sup>7</sup>.

Одновременно с этим набирают силу новые тенденции в занятости.

**Повышение лояльности работодателей к отсутствию стажа у кандидатов.** Исследование сервиса Superjob<sup>8</sup> показало, что 7 из 10 компаний с готовностью принимают на работу выпускников вузов и колледжей, не имеющих опыта. Наиболее лояльны к выпускникам в сфере продаж, в финансовом секторе и на промышленных производствах. Выпускников вузов охотно принимают на позиции ИТР, выпускников колледжей — на вакансии квалифицированных рабочих.

**Навыкоцентричный подход при найме.** Эксперты сервиса hh.ru и агрегатора стажировок FutureToday сходятся во мнении, что для ряда направлений уровень образования и статус учебного заведения становятся менее важны, чем понимание, как навыки кандидата соотносятся с задачами компании. В IT, маркетинге и дизайне работодатели в первую очередь оценивают успешные кейсы. В инженерных, финансовых и юридических специальностях образование продолжает играть важную роль, особенно если работник устраивается по специальности. Однако и в этом случае работодатели учитывают сочетание hard- и soft-skills<sup>9</sup>.

**Рост предложения для различных социальных категорий.** По информации издания «Известия» со ссылкой на hh.ru, в 2024 г. число вакансий для предпенсионеров (лиц старше 50 лет) выросло вдвое – до 5,1 млн<sup>10</sup>. Также увеличилось количество предложений для подростков<sup>11</sup>. В мае для соискателей с 14 лет было доступно уже 4,4 тыс. вакансий, что на 55 % больше уровня в аналогичном периоде прошлого года. Подростков ищут компании в сферах логистики, обслуживания, продаж, розничной торговли. ВНИИ труда Минтруда России уточнил, что количество молодых людей в возрасте 14–17 лет, которые устраивались на работу в свободное от учебы время, выросло с 518 тыс. человек в 2021 г. до 631 тыс. человек в 2024 г.

**Больше возможностей для женщин.** Эту тенденцию обозначает эксперт издательской группы «Актион Кадры и HR»<sup>12</sup>. Условия для широкого вовлечения женщин создают маркетплейсы. По результатам мониторинга Flowwow и Модульбанка<sup>13</sup>, 27 % женщин-предпринимательниц ведут бизнес на маркетплейсах, из них 68,6 % работают исключительно в онлайн-формате, а остальные совмещают электронную торговлю с офлайн-продажами. Все чаще женщин приглашают на традиционно мужские профессии. Так в Национальной транспортной ассоциации (НТА) разработана программа переподготовки женщин-водителей для работы на автобусе. В Санкт-Петербурге и Ленинградской области таким образом закрыты 15 % вакансии водителей, а сам проект готовится к масштабированию. По прогнозам НТА, до конца 2025 г. 10 % всех вакансий будут закрываться водителями-женщинами<sup>14</sup>.

<sup>6</sup> <https://lenta.ru/news/2025/06/27/nazvana-dolya-stolknuvshih-sya-s-kadrovym-golodom-rossijskih-kompanij/>

<sup>7</sup> [https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2025/06/06/1115424-rossiiskii-biznes-nachal-sokraschat-naem?from=copy\\_text](https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2025/06/06/1115424-rossiiskii-biznes-nachal-sokraschat-naem?from=copy_text)

<sup>8</sup> <https://superjob.ru/pro/6453/>

<sup>9</sup> <https://www.kommersant.ru/doc/7775359>

<sup>10</sup> <https://iz.ru/1910549/olga-anaseva/trudovoj-vozrast-predpensionerov-stali-vdvoe-chashche-zvat-na-rabotu>

<sup>11</sup> <https://iz.ru/1899153/olga-anaseva/vremya-detskoe-v-rf-stali-v-1-5-raza-bolshe-iskat-podrostkov-na-letnie-podrabotki>

<sup>12</sup> <https://www.hr-director.ru/article/66639-osobennosti-rynka-truda-19-m2>

<sup>13</sup> <https://rb.ru/news/women-in-business-marketplaces-womens-day/>

<sup>14</sup> <https://spb.plus.rbc.ru/news/684692e77a8aa9d0858a834a>

Важно, что трансформация форм занятости происходит, в том числе, под влиянием самих работников. Сотрудники перестали испытывать чувство страха перед возможным увольнением. По данным hh.ru не ощущают угрозы увольнения 78 % россиян, что является максимальной долей с 2014 г<sup>15</sup>. Наибольшую неуверенность (19 %) ощущают работники сельского хозяйства, закупок, а также IT-специалисты, что может свидетельствовать о перенасыщенности рынка в этих областях. Тем не менее, рынок труда имеет все больше признаков «рынка работника», на котором сотрудники обладают большей переговорной силой, нежели работодатели.

Эксперты говорят о признаках замедления роста зарплат в ближайшие месяцы. Так Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН по итогам опроса предприятий выявил, что баланс зарплатных планов предприятий стал отрицательным впервые с июля 2022 г<sup>16</sup>. По информации Банка России, доля предприятий, ожидающих роста оплаты труда за 2025 г., в целом сократилась до 71 % с 84 % в начале года, а медианная оценка ожидаемого роста заработных плат снизилась с 8,4 до 5,3 %<sup>17</sup>. Согласно опросам Росстата, среди факторов, ограничивающих рост в обрабатывающих производствах кадровые ограничения опустились на третье место после неопределенности экономической ситуации и ограниченного спроса на продукцию<sup>18</sup>. Как следствие, компании более сдержанно планируют дальнейшие повышения зарплат.

С другой стороны, по данным hh.ru, доля соискателей, согласных на возможное понижение заработной платы, снизилась до минимального уровня – 26 %<sup>19</sup>. Наиболее категорично настроены соискатели из сфер производства, страхования, логистики, управления персоналом и автомобильного бизнеса.

Это дает основания полагать, что зарплатная гонка в ближайшие месяцы, скорее всего, продолжится, что, однако, имеет предел с точки зрения стагнирующей производительности труда и рисков ухудшения финансовых результатов работы компаний.

<sup>15</sup> <https://iz.ru/1911198/2025-06-27/rekordnaa-dola-rossian-perestala-boatsa-uvolnenia>

<sup>16</sup> <https://www.kommersant.ru/doc/7852802>

<sup>17</sup> [https://cbr.ru/analytics/dkp/reg\\_review/0725/](https://cbr.ru/analytics/dkp/reg_review/0725/)

<sup>18</sup> Аналитический обзор ЦМАКП аналитический обзор «Анализ макроэкономических тенденций», июль 2025 г. ([http://www.forecast.ru/\\_ARCHIVE/Mon\\_MK/2025/macro60.pdf](http://www.forecast.ru/_ARCHIVE/Mon_MK/2025/macro60.pdf))

<sup>19</sup> <https://lenta.ru/news/2025/06/27/ne-soglashaisya/>

## Приложение 1. Количественные значения индекса востребованности кадров STEM-профессий в российских регионах

Таблица далее содержит информацию об уровне востребованности кадров STEM-профессий в российских регионах по группам регионов. В справочных целях приведена также информация о численности экономически активного населения.

Субъект РФ	Индекс востребованности кадров, к среднему по регионам России, %	Численность экономически активного населения, млн человек <sup>20</sup>
<b>А. Наибольшая востребованность (выше 115 % среднего по регионам России)</b>		
г.Москва	241%	7,22
г.Санкт-Петербург	231%	3,26
Новосибирская область	165%	1,38
Свердловская область	157%	2,13
Тюменская область	153%	0,76
Нижегородская область	141%	1,66
Республика Татарстан (Татарстан)	139%	2,07
Томская область	137%	0,53
Хабаровский край	135%	0,71
Красноярский край	132%	1,45
Ярославская область	132%	0,62
Калужская область	131%	0,56
Пермский край	131%	1,20
Тульская область	127%	0,80
Омская область	127%	0,92
Сахалинская область	127%	0,27
Воронежская область	126%	1,22
Московская область	126%	4,66
Самарская область	125%	1,67
Магаданская область	122%	0,08
Калининградская область	121%	0,57
Иркутская область	119%	1,16
Удмуртская Республика	119%	0,72
Приморский край	119%	0,99
Рязанская область	118%	0,53
Амурская область	116%	0,41
Краснодарский край	116%	2,92
<b>Б. Высокая востребованность (от 100 % до 115 % среднего по регионам России)</b>		
Владимирская область	113%	0,71
Тверская область	109%	0,65
Челябинская область	109%	1,87
Липецкая область	108%	0,59
Вологодская область	108%	0,54
Ямало-Ненецкий автономный округ	108%	0,30
Республика Башкортостан	108%	1,93
Белгородская область	103%	0,81
Ростовская область	101%	2,23

## В. Средняя востребованность (от 85 % до среднего уровня по регионам России)

Ульяновская область	100%	0,59
Мурманская область	100%	0,35
Чувашская Республика - Чувашия	97%	0,59
Кемеровская область - Кузбасс	95%	1,23
Новгородская область	93%	0,29
Ивановская область	93%	0,49
Саратовская область	92%	1,24
Волгоградская область	92%	1,28
Курская область	92%	0,55
Забайкальский край	91%	0,48
Ленинградская область	91%	1,13
Кировская область	91%	0,58
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра	90%	0,94
Алтайский край	87%	1,13
Орловская область	86%	0,33
Костромская область	86%	0,28

## Г. Низкая востребованность (от 60 % до 85 % среднего по регионам России)

Пензенская область	85%	0,65
Республика Бурятия	84%	0,43
Псковская область	84%	0,32
Тамбовская область	83%	0,49
Курганская область	82%	0,35
Республика Карелия	79%	0,25
Камчатский край	79%	0,17
г.Севастополь	78%	0,30
Республика Саха (Якутия)	77%	0,52
Смоленская область	76%	0,45
Брянская область	74%	0,57
Архангельская область	73%	0,46
Оренбургская область	72%	0,96
Республика Коми	72%	0,36
Республика Марий Эл	72%	0,35
Республика Алтай	68%	0,09
Астраханская область	68%	0,50
Республика Мордовия	67%	0,41
Чукотский автономный округ	64%	0,03
Республика Крым	64%	0,97
Республика Хакасия	61%	0,26

## Д. Минимальная востребованность (ниже 60 % среднего по регионам России)

Ставропольский край	57%	1,49
Республика Адыгея (Адыгея)	51%	0,21
Еврейская автономная область	41%	0,08
Карачаево-Черкесская Республика	36%	0,22
Республика Северная Осетия-Алания	35%	0,32
Республика Калмыкия	26%	0,14
Республика Тыва	26%	0,13
Ненецкий автономный округ	21%	0,02
Кабардино-Балкарская Республика	18%	0,45
Республика Дагестан	17%	1,50
Чеченская Республика	9%	0,66
Республика Ингушетия	4%	0,27

## Приложение 2. Методологические пояснения

Индекс востребованности кадров в сфере высоких технологий рассчитывается Ассоциацией инновационных регионов России на ежеквартальной основе как количество открытых вакансий для STEM-специалистов на 10 тыс. человек экономически активного населения.

Перечень профессий составлен на основе соотнесения перечня профессий, используемых для определения наиболее стратегически значимых видов профессиональной занятости STEM в рамках Программы профессиональной занятости и статистики заработной платы Бюро статистики труда США, с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) 2021.

Количество открытых вакансий определяется на основе вакансий, опубликованных или продленных за месяц на платформе онлайн-рекрутинга hh.ru в группах, соответствующих областям STEM: науки, технологий, инженерии и математики, а именно:

DevOps-инженер

Сетевой инженер

Системный инженер

Инженер ПНР

Инженер по качеству

Инженер по охране труда и технике безопасности

Инженер-эколог

Инженер по эксплуатации

Инженер-конструктор,  
инженер-проектировщик

Инженер-электроник,  
инженер-электронщик

Инженер-энергетик,  
инженер-электрик

Главный инженер проекта

Инженер ПТО, инженер-сметчик

Аналитик

Научный специалист, исследователь

Архитектор

Программист, разработчик

Тестировщик

Системный администратор

Оператор ПК, оператор базы данных

Дата-сайентист

Учитель, преподаватель, педагог

BI-аналитик, аналитик данных

Технолог

Специалист по информационной безопасности

Сервисный инженер,  
инженер-механик

Геолог

Механик

При выборе вакансий не учитываются предложения работодателей, касающиеся прохождения практики или стажировки.

Полученные количественные значения сглаживаются, нормируются, и для каждого региона рассчитывается процентное соотношение индикатора со средним значением по регионам России. На основе значения показателя выделяются пять категорий по оценке востребованности кадров для инновационной экономики в российских регионах (А, Б, В, Г, Д).

Индекс представляет собой аналитическую оценку востребованности кадров в высокотехнологичных отраслях, а также возможностей работников соответствующих профессий для успешного трудоустройства в регионе. Индекс не является статистическим показателем и не подменяет статистические данные о состоянии и перспективах развития рынка труда. Также индекс не отражает все возможности для трудоустройства.



## РЕГИОНАЛЬНЫЙ ИНДЕКС ВОСТРЕБОВАННОСТИ КАДРОВ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

### **Ассоциация инновационных регионов России**

123112, г. Москва, Пресненская наб., д. 12

тел.: +7 499 271 78 21

e-mail: [info@i-regions.org](mailto:info@i-regions.org)

[www.i-regions.ru](http://www.i-regions.ru)



**Официальный паблик АИРР в VK:**



**Официальный паблик АИРР в Telegram:**

