

**Александр Кузьменков, Олег Абаев,
Виолетта Васильева, Екатерина
Гаврилова, Маргарита Иванова, Ольга
Кайнова**

Атлас Профессий 2026

Сборник деловой литературы

**Москва
«Книга по Требованию»**

УДК 304
ББК 60.5
А46

Александр Кузьменков
А46 Атлас Профессий 2026: Сборник деловой литературы / Александр Кузьменков, Олег Абаев, Виолетта Васильева, Екатерина Гаврилова, Маргарита Иванова, Ольга Кайнова – М.: Lennex Corp, — Подготовка макета: ООО «Книга по Требованию», 2026. – 142 с.

ISBN 978-5-6055141-4-5

Литературное агентство Performance представляет

Как выбрать профессию в мире, где правила меняются каждый год? Как не отстать от будущего и найти свое место в меняющемся ландшафте карьеры?

«Атлас профессий 2026» — это не справочник вакансий и не прогноз. Это встречи с 15 экспертами, которые рассказывают реальные истории своего пути, вызовы своих профессий и то, как они переизобретают свою работу вместе с миром.

Бизнес-тренеры и редакторы, юристы и стоматологи, маркетологи и психологи — каждый делится инсайтами, которыми учились годами. Если вы задумываетесь о смене карьеры, выборе профессии или просто хотите понять, куда движется мир — эта книга для вас.

Мир меняется. Ваша карьера — в ваших руках.

142 стр. Мягкая обложка, цветная печать

ISBN 978-5-6055141-4-5

© Lennex Corp, 2026
© Александр Кузьменков, 2026

Литературное агентство Эмиля Ахундова

АТЛАС ПРОФЕССИЙ 2026

Эмиля Ахундова
литературное агентство

2026 г.

УДК 33
ББК 65

Атлас профессий 2026 / 142 с.

ISBN 978-5-6055141-4-5

Шрифт основного текста: Source Serif 4 Subhead, лицензия SIL Open Font License 1.1, разработан Франк Гриссхаммер, Пол Хант,
Шрифт заголовков: Dela Gothic One, лицензия SIL Open Font License 1.1, разработан Aratakana

16+ В соответствии с ФЗ №436-ФЗ от 29.12. 2010

**УДК 33
ББК 65**

Эмилия Ахундова
литературное агентство

ISBN 978-5-6055141-4-5

г. Санкт-Петербург,
Литературное агентство Эмилия Ахундова
(ИП Ахундов Э.И.), ИНН 781302617257.
<https://lit-agent.ru>, https://vk.com/litagent_ru,
<https://t.me/eakhundov>.
© Библиотека SMI.RU.COM., 2026
© Оформление ООО «Пабlish Системс»,
Метранпаж, Онлайн-сервис верстки книг, 2026

Введение

Вы открыли эту книгу, вероятно, потому что ощущаете, что мир вокруг трансформируется с невероятной скоростью. Профессии, которые казались вечными, исчезают за год. Профессии, о которых никто не слышал пять лет назад, становятся востребованными и высокооплачиваемыми. А те навыки, которые были гарантией успеха в 2015 году, сегодня уже устаревают.

Это не сценарий из научно-фантастического романа. Это реальность, в которой мы живем прямо сейчас.

«Атлас профессий 2026» — это не справочник, не список вакансий и не прогноз будущего. Это живой портрет профессий, которые уже существуют, которые переживают трансформацию, и которые станут ключевыми в ближайшие годы. Здесь нет отвлеченных теорий — только реальные специалисты, которые работают в этих областях, рассказывают о своем опыте, вызовах и том, почему они выбрали именно эту карьеру.

3

Почему эта книга появилась именно сейчас

Мир изменился. Если еще десять лет назад карьерный путь был более-менее предсказуем (учишься в университете, находишь работу, работаешь там лет 20, выходишь на пенсию), то сегодня это уже история из прошлого.

Молодые люди не знают, какие профессии будут актуальны через пять лет. Родители не могут дать совет на основе собственного опыта, потому что их опыт часто уже неприменим. Взрослые, желающие переквалифицироваться, теряются в потоке информации и не понимают, стоит ли вкладывать время и деньги в освоение той или иной специальности.

Эта книга появилась потому, что наступила эра, когда нужна **честная информация от людей, которые в тренде, которые работают в этих профессиях прямо сейчас, и которые готовы поделиться своим путем, своими вызовами и своим видением будущего.**

Структура этой книги

В каждой главе вас ждет встреча с экспертом, который:

- **Рассказывает о своем пути** — как он пришел в профессию, какие были препятствия, как преодолевал трудности
- **Описывает реальность профессии** — не романтизированную версию, а честный взгляд на то, чем ты занимаешься каждый день
- **Объясняет, почему профессия меняется** — какие внешние факторы, технологии, рыночные тренды заставляют профессию трансформироваться
- **Раскрывает навыки, которые нужны** — как hard skills (профессиональные знания), так и soft skills (личностные качества), которые действительно работают в этой области
- **Делится инсайтами и принципами** — то, что человек учился годами и что становится основой его профессионального успеха

Кто эти специалисты

В этой книге вы встретите:

- **Лидеров**, которые определяют направление развития профессии
- **Практиков**, которые каждый день решают реальные задачи в своих сферах
- **Новаторов**, которые не боятся переизобретать свою профессию вместе с миром
- **Наставников**, которые готовы делиться знаниями, чтобы помочь следующему поколению

Каждый из них выбрал рассказать именно о своей профессии потому, что считает ее не просто работой, а смыслом, который стоит того, чтобы его развивать.

Как читать эту книгу

Вы можете читать ее по порядку, от начала к концу, чтобы получить полный обзор современного ландшафта профессий. Или вы можете выбрать главы, которые вас интересуют, и погружаться в них глубже.

Каждая глава — это почти самостоятельный мир. Вы можете вернуться к нужной вам информации, когда потребуется. Используйте эту книгу

как **путеводитель**, когда вы задумываетесь о смене карьеры, или как **справочник**, когда нужно понять, как устроена та или иная сфера.

Главное, что вас ждет

За каждой главой — человеческая история. История о том, как человек нашел свое дело среди миллионов возможностей. История о том, что профессия — это не только источник дохода, но и пространство для самовыражения, развития и изменения мира.

Читая эту книгу, вы получите не просто список профессий. Вы получите **карту текущего момента** и понимание того, в каком направлении движется мир. Вы услышите голоса людей, которые уже адаптировались к этим изменениям, и которые готовы помочь вам сориентироваться.

Мир меняется. Профессии трансформируются. Но человеческая потребность в смысле, развитии и созидании остается неизменной.

Эта книга — о том, где найти это смысл, как развиваться дальше и как не остаться в стороне, когда ландшафт профессий меняется на глазах.

Добро пожаловать в атлас профессий будущего.

Александр Кузьменков – Бизнес-тренер для бизнеса



6

Александр Кузьменков — в профессии бизнес-тренер с 2004 года. Первое место работы — международная консалтинговая компания Меркурий (часть Mercury International). За 7 лет практики прошел путь от младшего консультанта до руководителя проектов, ведущего консультанта. Занимал в компаниях внутренние позиции в T&D и оценке персонала. С 2015 года — партнер консалтинговой компании TrainGoUp! С 2023 года — руководитель программы «Стратегический HR» НИУ ВШЭ, ИДПО СПб.

Роль бизнес-тренера в организации

Мир меняется вокруг очень быстро. Знания, которые важны в работе, порой приходится получать эмпирическим путем или через передачу знаний в организации. Такая самообучающаяся организация уделяет большое внимание передаче лучших практик и обучению сотрудников. По этой причине одной из очень важных компетенций в некоторых профессиях является открытость новому и умение учиться. В отличие от классического преподавателя он работает не в формате лекции, а с реальными задачами компании: падением продаж, низкой мотивацией команды, слабой коммуникацией или отсутствием управленческих

компетенций. Профессиональный стандарт бизнес-тренера утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 августа 2024 № 418н. В стандарте описана основная цель вида профессиональной деятельности — это «формирование умений и отработка профессиональных навыков у предпринимателей и работников коммерческих организаций для повышения эффективности предпринимательской деятельности».

Бизнес-тренер для бизнеса — это эксперт в определенной профессиональной отрасли, который также может в организации выполнять такие функции:

- Обучает других специалистов с использованием разных техник и методов передачи знаний. Технологии, инструменты, клиентские ожидания — все развивается стремительно. Компании понимают: ждать, пока сотрудники «сами разберутся», слишком дорого. Бизнес-тренер помогает быстро подтянуть компетенции и вывести команду на новый уровень!
- Помогает компании выработать или поддерживать единые стандарты работы, сформировать «единый язык команды». Можно внедрить любую CRM, нанять сильный маркетинг или построить воронку продаж. Но если команда не умеет успешно вести переговоры, работать с возражениями или управлять проектами — эффективность проседает. Тренер закрывает этот разрыв.
- Помогает компании перейти на новый виток развития (катализатор роста и развития) или помогает бизнесу находить решения их проблем/запросов. Во многих методологиях внедрения изменений обучение персонала — это необходимое условие для перехода на новый этап развития команды (по модели ADKAR или по Ф.Коттеру).
- Помогает удержать в компании самых талантливых, т.к. для молодых и перспективных сотрудников внутреннее обучение зачастую является мотивационным удерживающим фактором! Обучение становится частью корпоративной культуры. Вместо «ищем идеального сотрудника на рынке» — «выращиваем экспертов внутри». Это дешевле, надежнее и удерживает талантливых людей!
- Способствует проработке сложных организационных вопросов и предотвращению конфликтов, разрешению конфликтов в организации.

Ранее эти функции чаще выполняли наставники, руководители. Со временем, начиная с 80-х годов в Европе и США эта профессия стала выделяться как самостоятельная, а в России первые бизнес-тренеры появились в конце 90-х годов XX века. Главным фактором, повлиявшим на высокую востребованность профессии, стало развитие рыночной экономики. Наличие высшего образования и прохождение специального дополнительного обучения с получением сертификата о повышении квалификации становится обязательным для участия в тендерах на проведение тренингов в организации.

Бизнес-тренер может быть как «внешним» экспертом, сопровождающим организацию на некотором отрезке жизни организации, так и «внутренним» специалистом.

Особенности ролей бизнес-тренеров в организации в зависимости от статуса эксперта:

«Внутренний» специалист	«Внешний» эксперт
Ориентирован на поддержание текущих стандартов, развитие компетенций сотрудников. Основной заказчик — собственник(и), топ-менеджмент, руководители функций. Таким образом, бизнес-тренер — это «голос руководителя». Он должен поддерживать позицию заказчика, стараться донести ее до осознания сотрудниками. В этой роли бизнес-тренер не так ограничен в своих действиях как внешний тренер. Тренер может запрашивать дополнительную внутреннюю информацию, может использовать различные форматы проведения обучения, помогая Заказчику достичь бизнес целей. Позиция внутреннего бизнес-тренера дает больше возможности, чтобы увидеть и оценить эффект от проведенного обучения, увидеть взаимосвязи обучения с другими HR- и бизнес-процессами.	Может быть ориентирован не только на поддержание текущих процессов и стандартов, но и выступать в роли внешнего эксперта, влияющего на развитие организации при проведении изменений. В этом случае бизнес-тренер выполняет функцию «голоса новатора», меняющего организацию. В своей роли бизнес-тренер ограничен некоторой внутренней информацией, имеет «ограниченное» видение организации. Это позиция — взгляд со стороны на компанию. Этот взгляд порой очень востребован Заказчиками, т.к. «глаз сам себя не видит» и Заказчику зачастую важна «насмотренность», опыт внешнего тренера, важна экспертная, независимая оценка компетенций сотрудников, важно мнение со стороны на процессы организации. При переходе бизнес-тренера внутрь компании на позицию внутреннего специалиста эта особенность постепенно пропадает.

«Внутренний» специалист	«Внешний» эксперт
Стабильное положение, т.к. защищен от скачков спроса на рынке. Клиенты внутрикорпоративного бизнес-тренера — сотрудники компании.	Непредсказуемый доход, необходимость заниматься продвижением своих услуг создает высокий уровень нестабильности.

Сектора, в которых работает бизнес-тренер

Бизнес-тренеры могут работать в различных сферах и организациях, вот некоторые из основных мест их работы:

- **Государственный сегмент:** обучение специалистов и руководителей техникам личной эффективности, навыкам выступления, ведения переговоров, личной эффективности, управлению персоналом, управлению процессами, управлению проектами, поддержка лидерства и предпринимательства в регионе.
- **Корпоративный сектор:** многие крупные и средние компании нанимают бизнес-тренеров для развития ключевых корпоративных компетенций специалистов, развития кадрового резерва, управленческого состава компании. Они могут работать как внутренние тренеры, так и в качестве внешних консультантов.
- **Консалтинговые агентства:** Бизнес-тренеры часто являются частью команд консалтинговых компаний, предоставляющих услуги по управленческому и бизнес-консалтингу.
- **Образовательные учреждения:** Университеты, колледжи и бизнес-школы часто приглашают бизнес-тренеров для проведения специализированных курсов, семинаров и мастер-классов.
- **Некоммерческие организации и государственные учреждения** также могут привлекать бизнес-тренеров для повышения квалификации своих сотрудников и улучшения управленческих процессов.
- **Индивидуальная практика:** Многие бизнес-тренеры работают самостоятельно, предоставляя свои услуги различным организациям или индивидуальным клиентам.
- **Онлайн-платформы и дистанционное обучение:** в постковидное время ускорилась цифровизация и сегмент онлайн-обучения вырос. Форматы: вебинары, онлайн-обучение.

- **Частные образовательные и тренинговые центры:** Эти организации предлагают корпоративные и индивидуальные тренинги по развитию бизнес-навыков.
- **Крупные международные проекты:** глобальные компании и организации часто реализуют глобальные программы развития для формирования единого стандарта работы сотрудников. В рамках таких проектов штаб-квартира спускает программы обучения, которые реализуются на локальном рынке.

Все знания, которые помогают в эффективном выполнении функции, можно разделить на «узкопрофессиональные знания и навыки» (Hard Skills) и «лично-профессиональные знания и навыки» (Soft Skills). В IT-компаниях, например, в производственном секторе, некоторые навыки, называемые Soft Skills («управление персоналом»), называют Hard Skills, т.к. по оценке лидеров компании, они приносят очень большой вклад в достижение успеха.

Рассмотрим основные направления (виды деятельности бизнес-тренера) в «лично-профессиональных знаниях и навыках» (Soft Skills):

- Лидерство и управление — мотивация команды, принятие решений, управление временем, делегирование и развитие стратегического мышления.
- Продажи и переговоры — повышение навыков продаж, обучение техникам работы с возражениями, стратегиям переговоров и тактикам закрытия сделок.
- Навыки коммуникации — развитие навыков делового общения с коллегами и клиентами, проведения встреч с партнерами, телефонных переговоров, переписок и презентаций.
- Командообразование — сплочение команды, улучшение взаимодействия, разрешение конфликтов, повышение эффективности работы коллектива через создание позитивной атмосферы и укрепление командного духа.
- Управление проектами — постановка целей, распределение задач, контроль сроков и ресурсов.
- Личная эффективность и тайм-менеджмент — развитие навыков управления временем, приоритизации задач, планирования и повышения продуктивности.