

Исследование

Портрет российского CEO

2026

CEO рулит | Regroup



подписывайтесь
на наш ТГ-канал

ИССЛЕДОВАНИЕ

ПОРТРЕТ
РОССИЙСКОГО
СЕО

В обзор вошли действующие СЕО 100 крупнейших компаний России по чистой прибыли (по данным рейтинга Forbes 2025). При составлении обзора – использовались данные из открытых источников.

Отраслевая
структура рейтинга

- нефть и газ **22%**
- финансы **16%**
- металлургия **13%**
- ритейл **11%**
- ИТ/Телеком **9%**
- строительство **8%**
- транспорт **7%**
- химия/фарма **6%**
- прочие **8%**

По сравнению с 2024 годом среди 100 крупнейших компаний по чистой прибыли мы не наблюдаем значительных изменений в отраслевом миксе участников: добыча и переработка (металлургия, нефть и газ) остались приблизительно на том же уровне – 35%, доля финансового сектора **сократилась** с 21% до 16%, транспорта – с 14% до 7%, строительство и девелопмент – с 9% до 8%, **выросла** доля сектора высоких технологий и телекоммуникаций – с 6% до 9%, розничной торговли – с 7% до 11%.

Сколько лет в роли CEO



- 1 год и менее **18%**
- 2-3 года **20%**
- 4-5 лет **13%**
- 5-10 лет **18%**
- 10-20 лет **19%**
- более 20 лет **11%**
- нет информации **1%**

По продолжительности работы в роли CEO заметных изменений не произошло – незначительно (с 22% до 18%) сократилось количество «новобранцев» CEO которые занимают свою позицию не более 1 года, практически не изменилось количество CEO которые находятся в своей роли 2-3 года (18% в 2024 vs 20% в 2025) и 13% занимают свою позицию 4-5 лет (+2% по сравнению с 2024 годом).

Список остается достаточно молодым – 38% CEO занимают свою позицию менее 3-х лет.

65% CEO
занимают должность
менее 5 лет

38%
занимают свою позицию
менее 3 лет vs 40% в 2025 г.

42 года
— самый долгий
срок в должности

Рост в позицию CEO из функции

В этом году значительно **сократилось** число «повторных» CEO – с 51% в 2024 году до 28% в 2025. Чаще всего CEO становятся бывшие CFO (22%), Директора по операциям или производству (18%) или коммерции (14%).



- общее управление **28%**
- финансы/экономика **22%**
- производство/операции **18%**
- коммерция/продажи **14%**
- ИТ/технологии **10%**
- прочее **8%**

Тип найма



- внутренний найм **77%**
- внешний найм **23%**

Средний возраст CEO

Средний возраст CEO вырос на 1,5 года за два года – до 53 – 54 лет. Более 65% CEO старше 50 лет.



- 40-49 лет **30%**
- меньше 40 лет **5%**
- 70+ лет **5%**
- 60-69 лет **20%**
- 50-59 лет **40%**

Гендерный состав

Доля женщин-CEO остается критически низкой – 3% (в 2024 году она составляла 7%), несмотря на рост представительства в советах директоров.



- мужчины **93%**
- женщины **7%**

Образование



- техническое **35%**
- экономическое **28%**
- юридическое **15%**
- естественно-научное **12%**
- гуманитарное **10%**

Дополнительное образование

63%

техническое +
экономическое

+50%

рост спроса
на корпоративные программы

35%

имеют MBA или аналог

+35%

рост рынка образования
за 2024-2025

Выводы

1. Внутренний найм как доминирующая стратегия

Основная тенденция, подтверждённая исследованием, — дальнейшее укрепление внутреннего найма на позицию CEO. Этот тренд активно развивался последние 3–4 года, и в 2025 году доля внутренних назначений достигла рекордных 77%, а доля CEO, промотированных внутри группы компаний, фактически составляет $\frac{2}{3}$ от общего числа.

При этом в 2025 году произошло структурное изменение: доля CEO, которые ранее уже занимали эту роль в других компаниях («повторные»), резко сократилась с 51% до 28%. Компании все чаще выбирают «выращенных» управленцев, а не серийных первых лиц. Это снижает риски культурной несовместимости и сокращает время входа в роль.

При выборе между внешним и внутренним кандидатом существуют свои плюсы, минусы и риски, однако для более развитых рынков характерна выстроенная система CEO Succession. В последние годы такие факторы, как глубокое понимание бизнеса

изнутри, отсутствие необходимости тратить от 6 до 12 месяцев на изучение внутренних связей, бизнес-модели и культуры взаимодействия со стейкхолдерами, укрепили тренд в пользу внутренних назначений.

Россия — «страна внутреннего найма» на фоне глобального разворота к внешнему. В то время как США и Европа резко увеличили долю внешних CEO (в Европе впервые за 5 лет — более половины), Россия укрепила внутренние назначения (77%). Это делает российскую модель уникальной, но потенциально более закрытой для новых компетенций.

2. Ротация CEO в России остается аномально высокой

За 2025 год сменились 18% CEO — почти вдвое выше мирового среднего (~10%). Более половины крупнейших компаний сменили руководителя с 2022 года, причем 63% замен были внеплановыми. Средний срок в должности — 6,6 лет, а 65% CEO занимают пост менее 5 лет. Это говорит не о плановой преемственности, а о высокой турбулентности в корпоративном управлении.

Высокая ротация CEO почти вдвое выше мирового среднего показателя (~10%).

При этом доля внеплановых замен в России кардинально отличается от глобального тренда, где принудительные уходы составляет 15% и продолжают снижаться. Это говорит о реактивной замене руководителей под влиянием кризисов.

3. Технологический фон СЕО усиливается

Ещё одним значимым индикатором стал заметный рост числа СЕО с техническим или ИТ-бэкграундом. Это подтверждает как активный рост технологического сектора в России, так и приоритет технологизации и повышения эффективности бизнесов из других отраслей. Традиционно сильные позиции CFO сохраняются (22%), но чисто «финансовый» путь к СЕО перестает быть единственным.

В России сохраняется высокий пул «повторных» СЕО, что нехарактерно для Европы, где 82% новых СЕО — первые лица впервые. Рост доли СЕО с ИТ-бэкграундом — это общемировой тренд, отражающий технологизацию бизнеса. В Европе в секторе ТМТ 78% новых СЕО пришли извне.

4. Возраст СЕО продолжает расти, омоложения не происходит

Средний возраст увеличился до 53–54 лет (+1,5 года за два года). Более 65% СЕО старше 50 лет, а доля руководителей младше 40 лет остается символической (5%). Это контрастирует с трендом на «молодых топов» в технологических секторах глобально и указывает на консервативную модель лидерства в крупном российском бизнесе.

Возрастной профиль российских СЕО близок к европейскому, где также доминирует группа 50–59 лет. Однако в Европе наблюдается резкое «постарение» новых назначений (доля 40–49 лет упала с 19% до 9%), что совпадает с российским трендом на рост среднего возраста СЕО.

5. Гендерный состав ухудшился, несмотря на прогресс в советах директоров

Доля женщин-СЕО снизилась с 7% до 3% — это критически низкий уровень. По сути мы видим обратный тренд — после 2022 года был всплеск темы женского лидерства, сейчас гендерное разделение возвращается на прежние уровни. При том, что в наблюдательных советах представленность женщин растет, на позицию первого лица они попадают реже.

Глобально этот показатель также стагнирует или падает: в S&P 500 — плато (7,7%), в Европе — 10% новых назначений, что существенно ниже пиковых 15% в 2021–2022 годах.

Проблема гендерного дисбаланса является общемировой, но в России она выражена острее.

6. Образование: техническая база плюс экономическая надстройка — новый стандарт

63% СЕО имеют комбинацию «техническое + экономическое» образование. Доля чисто технического образования — 35%, экономического — 28%. 35% обладают MBA или аналогом. За 2024–2025 годы рост спроса на корпоративные программы обучения составил +50%, а рынка бизнес-образования в целом — +35%. Это подтверждает переход к модели lifelong learning для топ-менеджмента.

CEO рулит | Regroup



ПОДПИСЫВАЙТЕСЬ
НА НАШ ТГ-КАНАЛ