

newt^

Международный рынок найма рекрутеров

Зарплаты, тенденции, вызовы и возможности

Кира Кузьменко

- Международное агентство NEWHR
- Сайт Geekjob
- Исследование рынка труда
- Зарплатная аналитика
- Курс «Hello New Job!»



О ЧЁМ ПОГОВОРИМ:

- 1.** Актуальные ЗП вилки рекрутеров + варианты бонусов
- 2.** Топ-7 навыков, которые повышают стоимость рекрутера на международном рынке
- 3.** Как правильно презентовать свой опыт для повышения шансов трудоустройства
- 4.** Ключевые метрики, которыми должен оперировать современный рекрутер
- 5.** Рекрутер → Head of Talent Acquisition

Многослойный «пирог»

Кто платит больше? Топ-5 секторов для рекрутеров

- BigTech
- Брендовые международные компании
- Международный FinTech, Trading
- Международные компании с русскоязычными корнями
- iGaming, Forex, Adult, Crypto
- Локальные компании
- Стартапы и небольшие небрендовые компании
- Аутсорс и аутстаффинг

Зарплаты **Senior Tech** рекрутеров по странам (gross)

ЛОКАЦИЯ	ГОДОВОЙ ДИАПАЗОН, €	МЕСЯЧНЫЙ ДИАПАЗОН, €	УСРЕДНЁННЫЕ НАЛОГИ
Великобритания	71,000–113,000	6,000–9,500	вычитаем ~35-45% (остаётся ~65-55%)
Германия	50,000–80,000	5,000–6,500	вычитаем ~40% (остаётся ~60%)
Нидерланды	48,000–75,000	5,000–6,000	вычитаем ~45% (остаётся ~55%)
Кипр	42,000–60,000	3,500–5,000	вычитаем ~25% (остаётся ~75%)
Португалия	36,000–50,000	3,000–4,000	вычитаем ~30% (остаётся ~70%)

Страны, с точки зрения поиска работы

Топ-стран, где есть компании с русскоязычными корнями

-  Кипр
-  Сербия
-  Грузия
-  Армения
-  Казахстан

А вот куда хотят кандидаты

-  Великобритания
-  Нидерланды
-  Германия
-  Испания
-  Португалия
-  США

Оставь почту

получи письмо со ссылкой
на 500 международных компаний,
с русскоязычными корнями



Структура дохода рекрутера

На международном рынке

В средних и крупных компаниях:

Фиксированная часть: ~80-85%

Бонусная: ~15-20%

В стартапах:

Фиксированная часть: ~70%

Бонусная: ~30%

Европа: фокус на оклад

США: фокус на переменную часть

Стартапы (в США чаще): + equity

Бонусы рекрутерам

За что платят в средних компаниях

- Выполнение плана найма | Hiring Plan Fulfillment
- Сроки закрытия | Time-to-Hire / ТТН
- Кол-во принятых офферов | Offer Acceptance Rate / OAR
- Процент прошедших испытательный срок | Probation Pass Rate
- Закрытие приоритетных позиций | Key Position Fill Rate
- Фидбек нанимающих | Hiring Manager Satisfaction Score / HMSS

Бонусы рекрутерам

За что платят в продвинутых Tech-компаниях

Комплексные системы оценки

- Ключевые метрики качества (Quality of Hire) — оценки производительности нанятых сотрудников от их менеджеров
- Diversity & Inclusion показатели — степень разнообразия кандидатского пула
- Cost per Hire и ROI рекрутинговых инициатив
- Candidate Experience — NPS или другие показатели удовлетворённости кандидатов
- Инновации и улучшения в процессе рекрутинга

Базовые требования к рекрутерам

На международном рынке

- 1.** Английский язык
- 2.** Опыт работы с мультинациональными командами
- 3.** Опыт поиска на глобальном рынке, не только локальном
- 4.** Для локальных компаний: знание местного языка и особенностей рынка

Топ-7 навыков, за которые платят больше

Как повысить свою стоимость?

- 1.** Глубокое знание технологий и предметной области
- 2.** Data-driven подход (работа с опорой на метрики)
- 3.** Погружение в нишевые комьюнити для проактивного хантинга
- 4.** Знание нюансов найма в стране/отрасли
- 5.** Погружение в бизнес, работа со сложными заказчиками
- 6.** Ownership своего процесса
- 7.** Опыт решения сложных кейсов

Как презентовать свой опыт

1. Результаты

кейсы, инициативы, оптимизация процессов

2. В резюме — фреймворк XYZ

X — что сделано, Y — с помощью чего сделано, Z — результат

3. На собеседовании — фреймворк STAR

Situation, Task, Action, Result

4. Цифры, цифры, цифры

Data-driven подход

Примеры метрик

- **Time to Fill / Time to Hire** — скорость закрытия вакансий
- **Offer Acceptance Rate** — процент принятых офферов
- **Hiring Manager Satisfaction** — удовлетворенность менеджеров
- **ROI Recruitment** — окупаемость инвестиций в найм
- **Application to Interview Rate** — процент кандидатов, дошедших до интервью
- **Interview to Offer Rate** — конверсия из интервью в оффер
- **Cost Per Hire** — стоимость найма одного сотрудника
- **Source Efficiency Ratio** — эффективность каналов привлечения
- **Time in Stage** — время прохождения каждого этапа воронки

Data-driven подход

Примеры результатов в резюме по формуле XYZ

- Спроектировал и запустил реферальную программу, что привело к закрытию 30% технических вакансий через рефералы
- Оптимизировал процесс интервью, повысив Offer Acceptance Rate до 85%
- Внедрил структурированную систему интервью, повысив Interview to Offer Rate с 15% до 32%
- Разработал программу оценки Candidate Experience, повысив NPS кандидатов с -5 до +35 за два квартала
- Создал систему еженедельного трекинга Time in Stage, выявил и устранил узкие места в процессе, сократив общий цикл найма на 18 дней

Типичные причины отказов на собеседованиях

1. Слишком простые проекты в опыте
2. Исполнительский, а не проактивный подход к работе
3. Неумение отрефлексировать и продать свой опыт
4. Проблемы с коммуникацией на собеседовании
5. Недостаточный уровень английского языка

Как вырасти до Head of Talent Acquisition

Флеш-рояль опыта дорогостоящих Head of Talent Acquisition

- 1.** Опыт в агентстве — ценный плюс
- 2.** Опыт в крупной корпорации
- 3.** Опыт в стартапах
- 4.** Опыт в различных индустриях
- 5.** Специализированный локальный найм (например, EMEA, APAC)
- 6.** Data-driven подход становится не просто желательным, а обязательным

Спасибо за внимание!

Получить «**500 международных компаний с русскоязычными корнями**» и презентацию



А ещё можно подписаться на мой ТГ-канал «**Рекрутинг, котики и апокалипсис**»

