

newhr



КаргоКульт

ДОВЕРИЕ

НОВАЯ ВАЛЮТА НА РЫНКЕ ТРУДА

Как принимать решения
в эпоху AI и фрода

Кира Кузьменко

Founder NEWHR | Эксперт рынка труда





ВОПРОС К ЗАЛУ

Вы спрашивали у ChatGPT
что-то **рабочее** за последний месяц?

(Про зарплаты, рынок труда, HR-метрики и т.д.)

DELOITTE + AI = ?

Контракт на **сотни тысяч \$**

Отчёт для правительства Австралии

✗ Исследования — **выдуманы**

✗ Цитаты суда — **выдуманы**

✗ Данные — **выдуманы**



Результат: ВОЗВРАТ ДЕНЕГ

КАК МЫ ТЕПЕРЬ РАБОТАЕМ С ДАННЫМИ В NEWHR:

- ✓ Дополнительный факт-чек всех кандидатов
- ✓ Верификация каждого участника HR-клуба
- ✓ Ручной сбор данных в компаниях для исследований
- ✓ Собственная ежемесячная зарплатная аналитика



Долго? Да.



Дорого? Да.



Надёжно? ДА.



ЧТО ИЗМЕНИЛОСЬ ЗА 3 ГОДА

- 01** Кризис IT-рынка (массовые увольнения)
- 02** Лопнувший пузырь (экономим и сокращаем найм)
- 03** Глобальная конкуренция (удалёнка стёрла границы)
- 04** AI везде (автоматизация найма с обеих сторон)
- 05** Фрод и оверимплоймент (новая реальность)

ПАРАДОКС

Вакансий меньше

Нанимать труднее

Раньше

Сейчас

200 откликов

2000 откликов


5 релевантных

1000 «идеальных» резюме



Проблема: ПОЛОВИНА – ФРОД

СКОЛЬКО ФРОДА НА РЫНКЕ ?

 **США** → **15-28%** кандидатов — это фродеры

 **Россия** → **нет данных, но...**

HR обсуждают похожие цифры в кулуарах

pewng

исследование в ноябре 2025

СКАНИРУЙ ДЛЯ УЧАСТИЯ



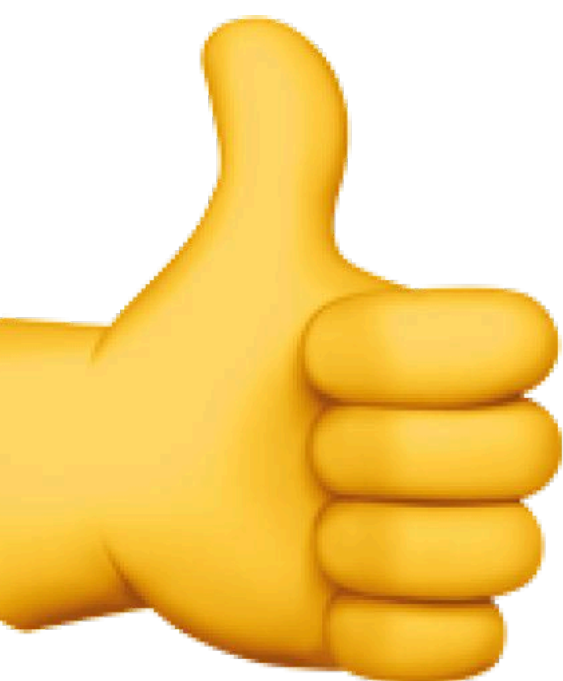
ТИПЫ ФРОДА

ОТ ЛЁГКОГО К ТЯЖЁЛОМУ

- **AI-резюме** (идеальные, но если факты реальны — ок)
- **AI-помощник на собеседе** (подсказки в реальном времени)
- **Накрутка опыта** (несуществующий опыт работы)
- **Паравозик** (на собес идёт один, работать — другой)
- **Делегирование** (ваши задачи на Upwork вместе с доступами)

КАК БОРЮТСЯ С ФРОДОМ

- ✓ Прокторинг тестовых заданий, оффлайн-собеседы, AI-боты
- ✓ «Помашите рукой перед лицом» (защита от дипфейков)
- ✓ ID на входе или XML-справка трудовой из госуслуг
- ✓ Отказ от публикации вакансий на hh
- ▶ Переход на точечные каналы вакансий и прямой поиск



Лучший результат:

НАЙМ ЧЕРЕЗ РЕФЕРЕНСЫ И НЕТВОРК

ОВЕРИМПЛОЙМЕНТ

РАБОТАТЬ НА 2-3 КОМПАНИИ ОДНОВРЕМЕННО

Почему это происходит:

- Страх увольнения (страховка от сокращений)
- Максимизация дохода (стагнация зарплат)
- «Я могу, почему бы нет?»



География: ВЕЗДЕ, ОСОБЕННО НА УДАЛЁНКЕ

ИЗМЕНЕНИЯ В ПРОЦЕССАХ НАЙМА

БЫЛО

Доверие по умолчанию
Референсы — опция
Публикация на hh
Быстрый найм

СТАЛО

Проверка по умолчанию
Референсы — must have
Прямой поиск
Тщательная верификация



Новая норма: МЕДЛЕННЕЕ, НО НАДЁЖНЕЕ

5 ТРЕНДОВ КОТОРЫЕ *МЕНЯЮТ* СТРАТЕГИЮ

- 01** Баланс сил вернулся к работодателям
- 02** Удалёнка: миф о всеобщем return-to-office
- 03** Зарплаты: проблема точности данных
- 04** Глобальный найм — новая норма
- 05** Удержание — новый найм

#1: РАБОТАТЬ С ДОВЕРИЕМ

ПРОБЛЕМА: РАСТУЩАЯ СПИРАЛЬ НЕДОВЕРИЯ

Компании подозревают всех

Кандидаты боятся увольнений

Что делать:

- Не делайте найм пыткой
- Прозрачная коммуникация на всех этапах
- Оценка по кейсам, а не по теоритическим знаниям
- Инвестируйте в HR-бренд



Рынок циклический, маятник ещё может качнуться обратно

5 ТРЕНДОВ КОТОРЫЕ *МЕНЯЮТ* СТРАТЕГИЮ

- 01 Баланс сил вернулся к работодателям
- 02 **Удалёнка: миф о всеобщем return-to-office**
- 03 Зарплаты: проблема точности данных
- 04 Глобальный найм — новая норма
- 05 Удержание — новый найм

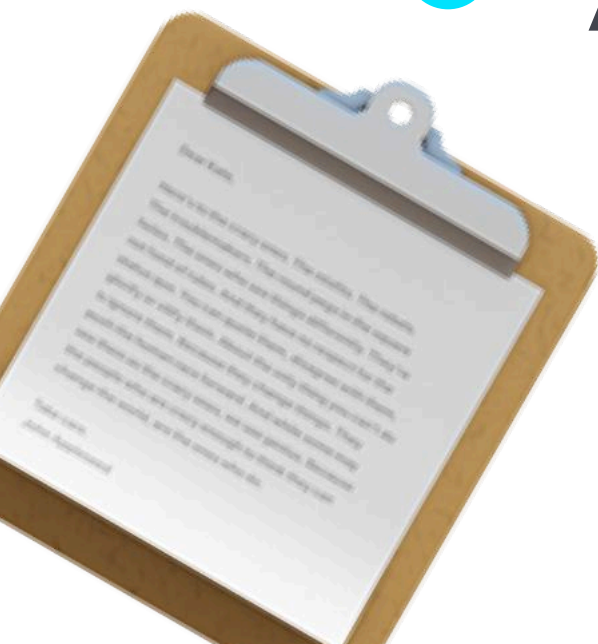
ЗАКРЫТЫЕ МИКРО-ИССЛЕДОВАНИЯ NEWHR

- Только для работодателей
- Данные напрямую от компаний
- Без AI
- Без открытых источников

3 ближайшие темы:

- ▶ Удалёнка vs Офис (250+ компаний)
- Фрод — реальные масштабы и последствия
- AI реально заменяет сотрудников?

Доступ к данным — только после участия



Правда ли, что компании переводят найм из удалёнки в офис?

250 компаний
уже прошли опрос

newtг^



Топ отраслей участников опроса:

- 39 FinTech
- 33 IT Services & IT Consulting
- 29 GameDev
- 28 Software Development
- 16 SaaS
- 15 E-commerce Software & Services
- 14 MarTech
- 9 EdTech
- 9 Enterprise Software
- 8 iGaming

Ещё отрасли:

- AdTech
- Aerospace Technology
- AI Data Solutions
- AI Infrastructure
- Analytics Solutions
- Art Production
- Automotive Services
- Banking
- Blockchain
- Business Automation
- Business Consulting
- BI & Analytics Solutions
- Cloud Computing
- Community Platform
- Construction Tech
- Creative Software
- Crypto & DeFi & Web3
- Custom Software Development
- Cybersecurity
- Data Management Software
- Dating Platform
- Delivery and Logistics Platform
- Digital Banking
- Digital Marketing Agency
- Digital Media
- Embedded Development
- Engineering Software
- Entertainment Technology
- FoodTech
- GovTech
- HealthTech
- Hosting Services
- HRTech
- Industrial Automation
- Industry Portals
- Infrastructure & Manufacturing Hardware
- Infrastructure Software
- Insurtech
- Integrated Business Systems (ERP, CRM, WMS, POS, DWH)
- IoT
- Knowledge Management Software
- LegalTech
- Marketplace
- Media & Advertising Services
- MedTech
- Outsourcing & Outstaffing
- Payment Services & Processing
- Performance Marketing Agency
- Professional services
- PropTech
- Recruitment Platform
- Retail
- Ride-Hailing Platform
- Simulation Software
- Social Networking
- Systems Integration
- Telecommunications
- Telematics
- Trading
- TransportTech
- TravelTech
- Venture Capital

НОВОСТНЫЕ ЗАГОЛОВКИ ≠ РЕАЛЬНОСТЬ

? Правда ли массовый возврат в офис **Х НЕТ**

14% → 8%

жёсткая политика «офис и/или гибрид»
и даже они делают исключения

85% полная удалёнка или гибрид
с возможностью удалёнки

250+ КОМПАНИЙ
ОПРОШЕНЫ ВРУЧНУЮ

Данные на 2025 год

 Есть возможность удалённой работы

14.0%

32 

Офис и/или гибрид

71.5%

163 

Гибкий формат,
включая удалёнку

13.6%

31 

Remote First

0.9%

2 

Нет найма

РАДИ КОГО ДАЮТ УДАЛЁНКУ ДАЖЕ ЕСЛИ ПОЛИТИКА «ОФИС ONLY»



Редкость навыков на локальном рынке

(нужен ML-инженер в офис в Томске? Ищем удалённо!)



Специфика профессии

(разработка, дизайн, тестирование)



Grade — уровень специалиста

(сеньоры > мидлы > тимлиды >>> джуны)

ЧТО ПРОИСХОДИТ С НАЙМОМ

✗ Без удалёнки

Узкая география поиска
Меньше откликов
(30-40% теряем на старте)
Медленнее закрываем
вакансии

✓ С удалёнкой

- Расширение географии
- Больше откликов
- Быстрее закрываем
вакансии



Простая математика:

ШИРЕ ВОРОНКА = БОЛЬШЕ ШАНСОВ НАЙТИ НУЖНОГО

“ ЦИТАТЫ РЕСПОНДЕНТОВ:

Как ещё влияет
формат работы «Офис и/или Гибрид»
на найм новых сотрудников



«Удаленный и гибридный формат работы зачастую **повышает потребность выстраивать процессы так, чтобы иметь инструменты контроля.** И ввода показателей эффективности использования рабочего времени.»



«Требования полной работы из офиса **снижают количество кандидатов наполовину, для отдельных позиций - на 2/3.** При этом сотрудники-экспаты более лояльны к работе из офиса, нежели локалы.»



«После введения гибрида часть сотрудников заявила, что может уйти, если будет принято решение вернуть всех в офис.»



«Для узких специальной (как ML, Ruby) **надо быть гибче, чтобы закрывать вакансии вообще.**»

“ ЦИТАТЫ РЕСПОНДЕНТОВ:

Как ещё влияет
формат работы «Remote First»
на найм новых сотрудников



«При удаленной работе **можем нанимать из стран, где зарплатные ожидания ниже**, так как во многих странах высокие налоги и стоимость жизни (например из UK будут высокие ЗП ожидания). Но для высоких грейдов страна не будет иметь значение.»



«У нас полностью удаленный формат работы и мы нанимаем как в РФ, так и зарубежом. Поскольку многим кандидатам нравится удаленный формат, **мы используем это как свое конкурентное преимущество.**»



«**Сотрудники на удаленке работают больше**) ну я точно))»



«**Качество откликов стало лучше** при переходе на ремоут формат»

ЧТО БУДЕТ ДАЛЬШЕ? ПЛАНЫ НА 2026

>90% компаний НЕ планируют менять формат

+3% откажутся от удалёнки

-3% перейдут на удалёнку

= СТАТУС-КВО

Главная причина изменений
(если происходят):

«требования руководства» (65-75%)

Не оценка эффективности, а требования сверху



“ ЦИТАТЫ РЕСПОНДЕНТОВ:

Если бы вы могли изменить текущую политику по форматам работы в вашей компании, что бы изменили и почему?



«Я считаю, что наш подход - **давать зрелому кандидату то, что он просит, основываясь на своем опыте - верный и его менять не нужно.(...)**»



«(...) Рынок Тюмени очень локальный, приходится выбирать из тех, кого нашли. (...) **Я бы допустила полную удаленку** для команд или ролей, которым нет необходимости находиться в офисе.»



«**Я бы позволила нанимать кандидатов под релокацию**, что сейчас невозможно, так как с первого дня сотрудник должен работать из офиса. Также **мы теряем достаточно большое количество кандидатов (...)**»



«**Предоставили бы возможность сотрудникам работать из коворкинга** (...) Мы видим запрос на это: и кандидаты, и действующие сотрудники проявляют интерес к тому, чтобы иметь альтернативу работе из дома.»

5 ТРЕНДОВ КОТОРЫЕ МЕНЯЮТ СТРАТЕГИЮ

- 01 Баланс сил вернулся к работодателям
- 02 Удалёнка: миф о всеобщем return-to-office
- 03 **Зарплаты: проблема точности данных**
- 04 Глобальный найм — новая норма
- 05 Удержание — новый найм

#3: ЗАРПЛАТЫ — ТОЧНОСТЬ ВАЖНЕЕ СКОРОСТИ

Вопрос не в том, растут ли зарплаты.

Вопрос: на основании чего вы принимаете решения?

- ✗ AI-генерация красиво, но неточно
- ✗ Агрегаторы — средняя температура по больнице
- ✓ Ручной сбор по офферам напрямую у компаний = реальная картина

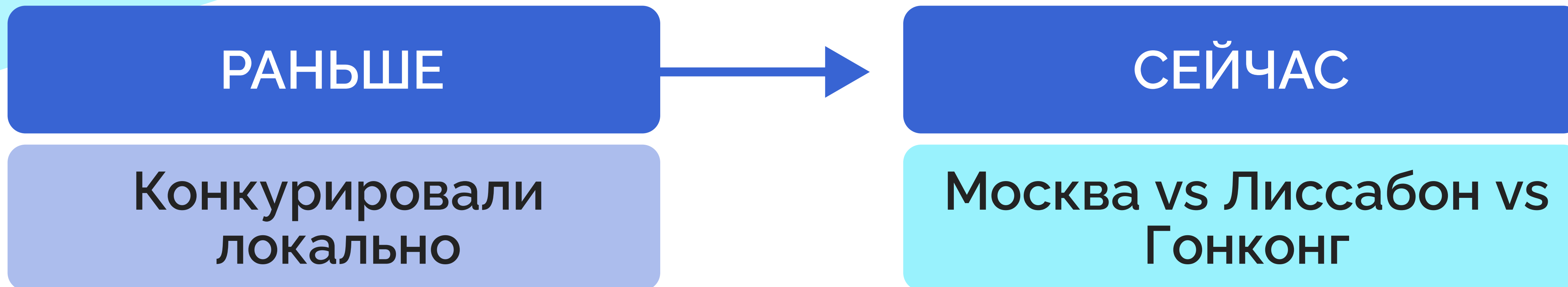


NEWHR Salary Analytics:
данные по фактическим наймам

5 ТРЕНДОВ КОТОРЫЕ *МЕНЯЮТ* СТРАТЕГИЮ

- 01 Баланс сил вернулся к работодателям
- 02 Удалёнка: миф о всеобщем return-to-office
- 03 Зарплаты: проблема точности данных
- 04 Глобальный найм — новая норма**
- 05 Удержание — новый найм

#4: МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНКУРЕНЦИЯ



Что делать:

- HR-бренд должен быть международным
- Прямой поиск — стандарт для senior+
- Хантить стало сложнее



**Публикация вакансий не работает как раньше.
Лучших нужно НАХОДИТЬ.**

5 ТРЕНДОВ КОТОРЫЕ *МЕНЯЮТ* СТРАТЕГИЮ

- 01** Баланс сил вернулся к работодателям
- 02** Удалёнка: миф о всеобщем return-to-office
- 03** Зарплаты: проблема точности данных
- 04** Глобальный найм — новая норма
- 05** Удержание — **новый найм**

#5: УДЕРЖАНИЕ — *НОВЫЙ НАЙМ*

МАССОВОГО НАЙМА БОЛЬШЕ НЕТ. РЫНОК СЖИМАЕТСЯ.

ПРОБЛЕМА:

- Нанять замену = дорого + долго
- Нет гарантии, что следующий лучше

РЕШЕНИЕ:

- ▶ Развивать тех, кто уже с вами
- ▶ Максимизировать потенциал команды
- ▶ Инвестировать в культуру, benefits, доверие

Удержание дешевле найма — особенно сейчас



ДОВЕРИЕ — *НОВАЯ* ВАЛЮТА

В мире, где всё можно подделать,
доверие нельзя сгенерировать промптом.

Что делать:

- Проверять данные
- Работать с доверием
- Прямая работа с источниками



Новая компетенция для HR:
Эксперт по проверке информации.

ПРОДОЛЖИМ РАЗГОВОР

**NEWHR — международное
рекрутинговое агентство**

Закрытый HR-клуб NEWHR Pro

- Только верифицированные HR
- Обсуждения без записи и купюр

**Публичные исследования:
релокация, оверимплоймент**

**Закрытые исследования рынка
для работодателей**

3 ближайшие темы:

- Удалёнка vs Офис (250+ компаний)
- Фрод — реальные масштабы и последствия
- AI реально заменяет сотрудников?

АНАЛИТИКА ЗАРПЛАТ ПО ОФФЕРАМ

Данные по реальным наймам от компаний,
ежемесячно



 **TELEGRAM: @KIRAKUZMENKO**

Напишите в личку пару слов, как вам доклад и что было полезным 🙏

**ВСЕ ССЫЛКИ
ПО QR КОДУ**