

# Особенности подбора сотрудников за рубежом и мировые тренды онлайн рекрутмента

Директор  
по электронной коммерции  
Облов Андрей  
06.2015

# Предпосылки для роста подбора сотрудников за рубежом

## Соотношение количества пенсионеров и трудоспособных граждан в разные годы в СССР и в России (в млн человек)



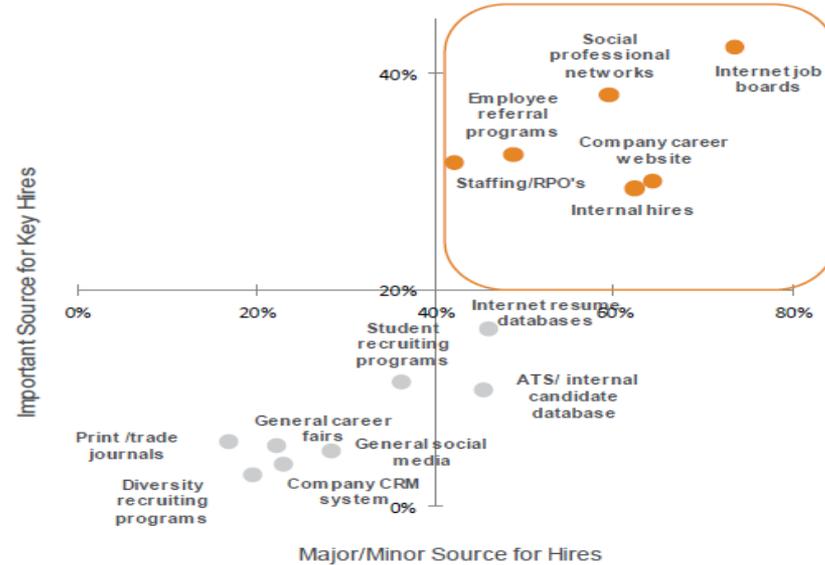
1. Заметное снижение количества трудоспособного населения в России
2. Глобализация экономики



# Job сайты пока на 1-ом месте!

Sourcing: There are a handful of sources that provide both quality and quantity

5 sources of hire for quality and quantity



"How significant were each of the following as a source of white collar professional hires for your organization in the past 12 months?" (>15% quantity of hires)

"Think about the key quality hires that your organization (placed/made) in the past 12 months. Which of the following were the most important sources for those key positions?"

# Как ищут в крупных компаниях в США

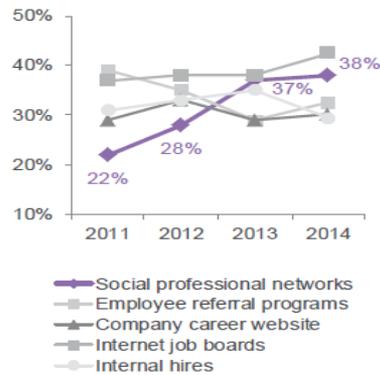
## Executive summary: 2015 Global Recruiting Trends

Top talent acquisition trends to amplify your 2015 strategy

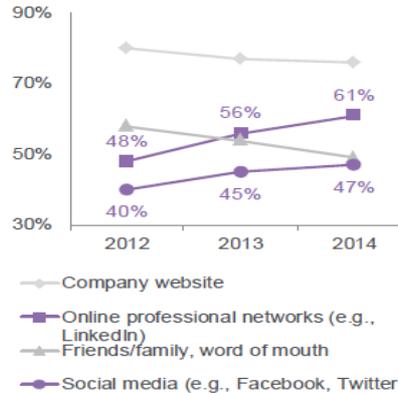
**1 Sourcing:** Social professional networks continue their 4-year rise to become a top source of quality hires.

**2 Talent Brand:** Social media and online professional networks grow over 3 years to become top channels for promoting talent brand.

**3 Data & Metrics:** Quality of hire is the most valuable metric for measuring recruiting team performance, followed by time to fill and hiring manager satisfaction.



"Think about the key quality hires that your organization made in the past 12 months. Which of the following were the most important sources for those key positions?"



"Which channels or tools have you found most effective in spreading your employer brand?"



"What is the single most valuable metric that you use to track your recruiting team's performance today?"



## Позиция на рынке

**THE NETWORK**   
Global leader in online recruitment

**monster**

Количество стран	Количество стран лидеров
132	100+
40	3

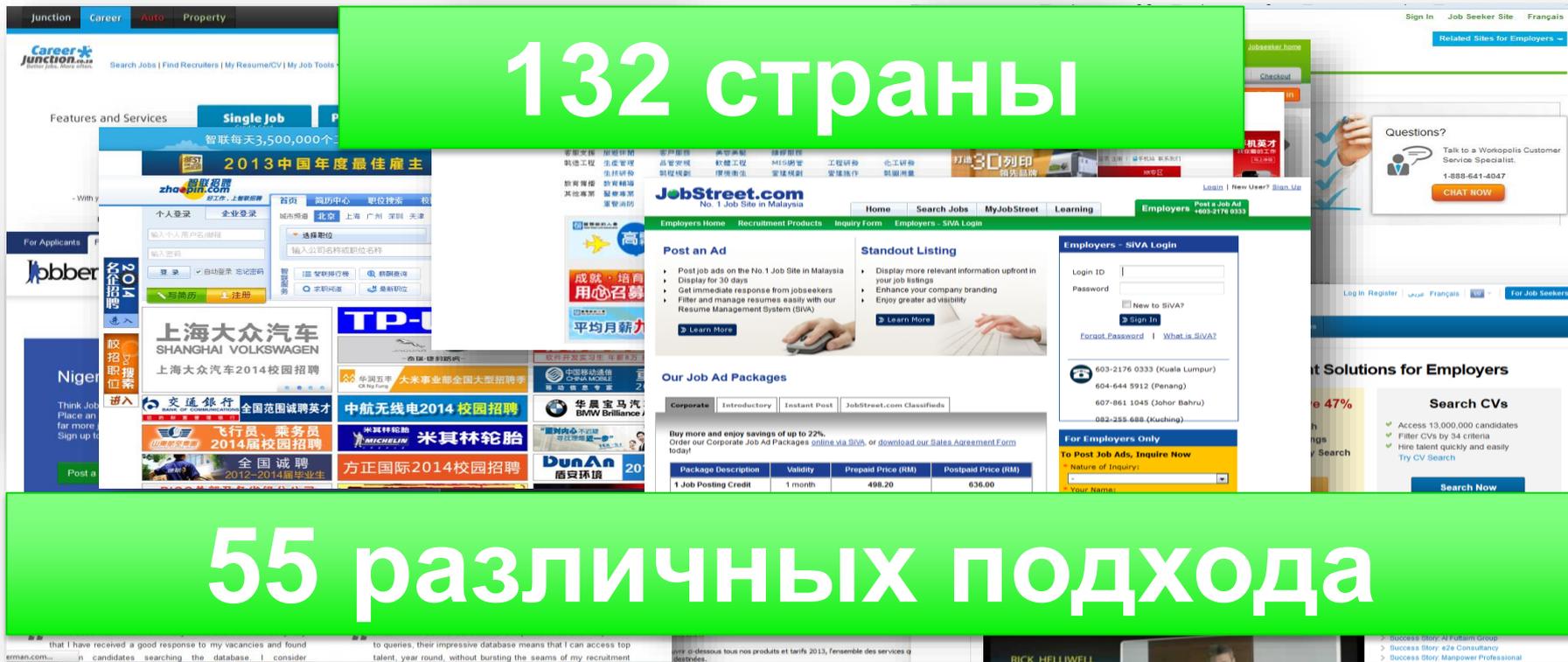
**hh**   
HeadHunter

**THE NETWORK**   
Global leader in online recruitment

# Главное преимущество The Network, это локальная экспертиза в каждой стране

132 страны

55 различных подходов



# Кто хочет работать России и где хотят работать россияне

## Exhibit 2: Who Would Move to Russia and Where Russians Would Go

### Countries in which the most people would move to Russia for work

<b>1</b>	Kazakhstan	27%
	<small>willing to move to Russia</small>	
<b>2</b>	Belarus	24%
<b>3</b>	Serbia	22%
<b>4</b>	Tunisia	18%
<b>5</b>	Turkey	17%
<b>6</b>	India	16%
<b>7</b>	Estonia	13%
<b>8</b>	Ukraine	13%
<b>9</b>	Algeria	13%
<b>10</b>	Poland	13%

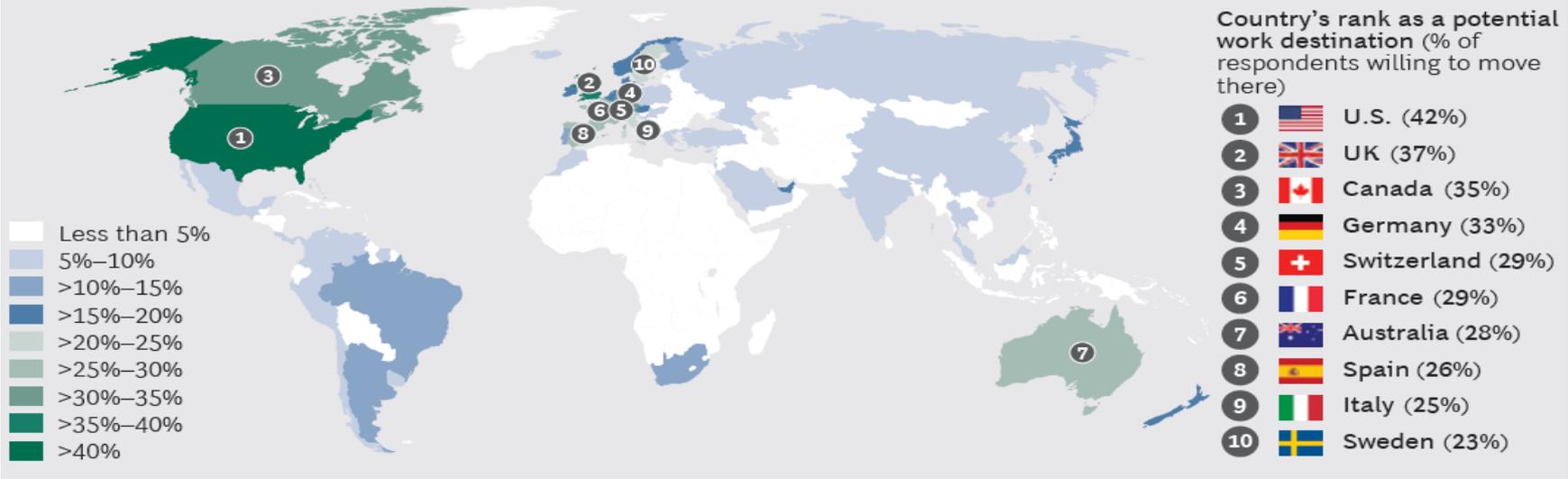


### Countries the most Russians would move to for work

<b>1</b>	Germany	40%
	<small>In Russia willing to move here</small>	
<b>2</b>	United Kingdom	35%
<b>3</b>	United States	31%
<b>4</b>	Switzerland	30%
<b>5</b>	Canada	29%
<b>6</b>	France	28%
<b>7</b>	Spain	26%
<b>8</b>	Italy	25%
<b>9</b>	Sweden	24%
<b>10</b>	Australia	23%

# Куда стремятся соискатели

ЭКСПИБИТ 5 | Top Ten Countries Where Foreigners Say They Would Work



# Кто больше всего хочет работать за рубежом

## ЭКСПИТ 3 | Willingness to Work Abroad, by Country

Percentage of participants from each country who are already living abroad or are willing to move to a foreign country for work

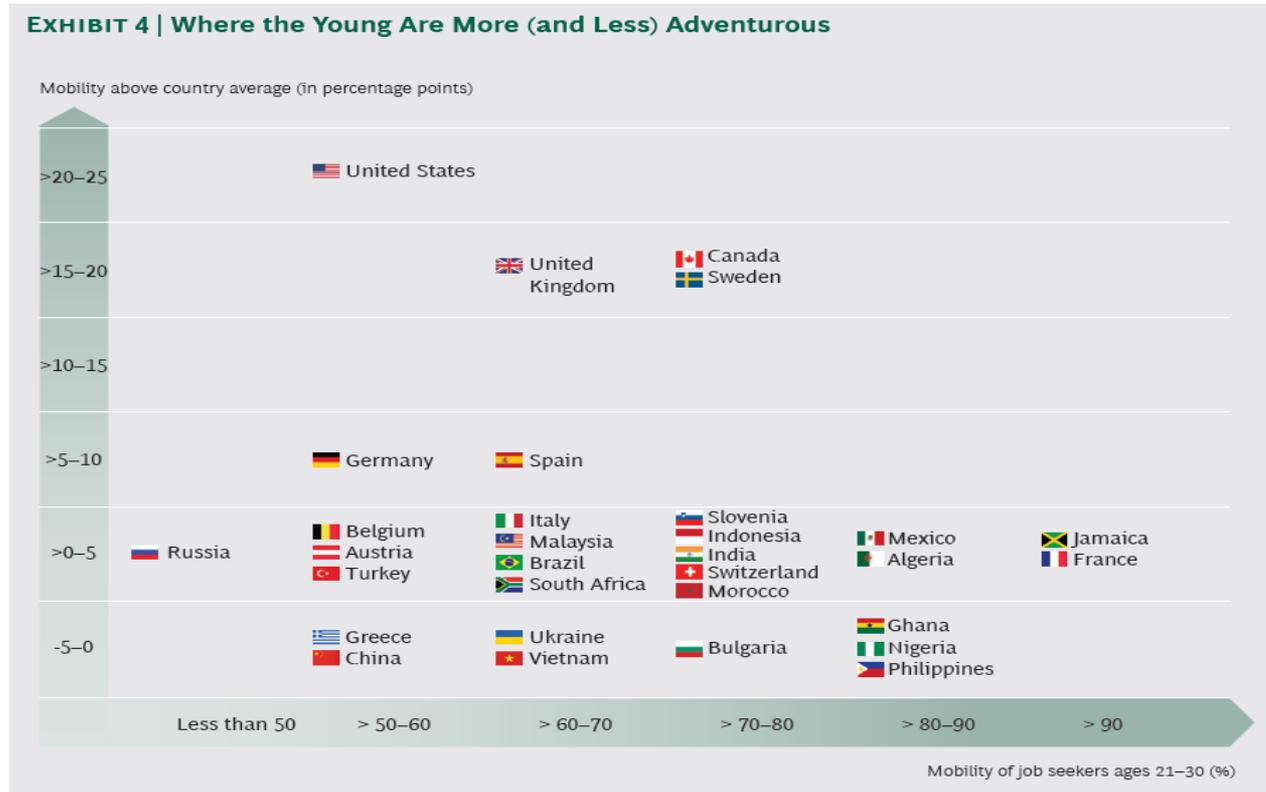
Global average = 63.8%



Source: 2014 BCG/The Network proprietary web survey and analysis.

Note: Total sample size was 203,756; listed are the countries from which there were more than 100 responses.

# И среди молодёжи (21-30 лет)



# Важнейшие атрибуты и мотивы хорошей работы

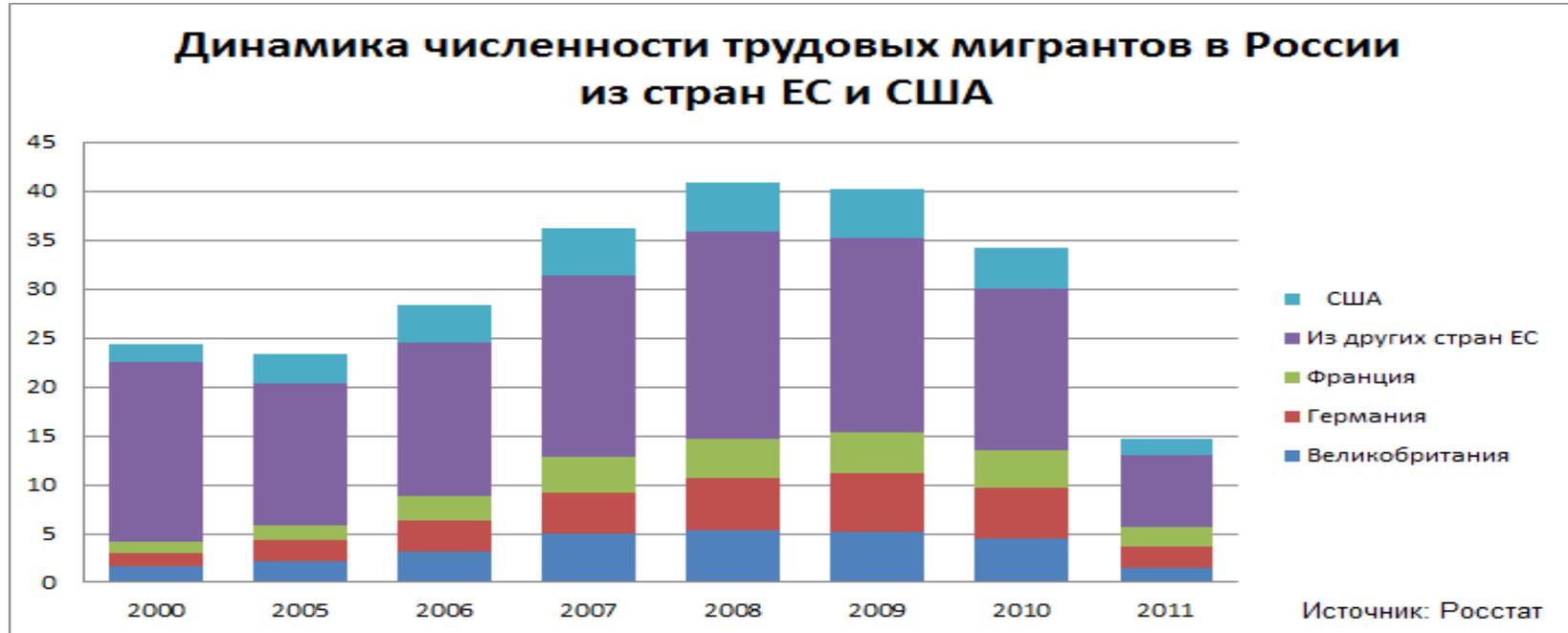
ЭКСПИЗИТ 9 | Most Important Workplace Attributes, by Nationality of Respondents

	Americas					Asia-Pacific					Africa				Europe							Middle East/ North Africa								
	AR	BR	CA	CL	MX	US	VE	CN	IN	ID	MY	PH	TW	NG	ZA	AT	BE	DK	FR	DE	IT	ES	SE	CH	TR	RU	UA	UK	DZ	MA
	AR	BR	CA	CL	MX	US	VE	CN	IN	ID	MY	PH	TW	NG	ZA	AT	BE	DK	FR	DE	IT	ES	SE	CH	TR	RU	UA	UK	DZ	MA
1 Appreciation for your work	2	1	4	5		5	3		5	5	2		1		5	2	2	2	5	2	1	3	5	3	1	5	2	4	4	
2 Good relationships with colleagues		5	3										5	1		1	3	1	3	1	4	4	2	1	4			1	2	3
3 Good work-life balance	3	3	2	2	3	3	5	2	2	1	1	3	2			5	1					2	4	4	3		4	2	5	5
4 Good relationships with superiors		4	1			2					5	2		2	2	3	5	4	1	4	3		3	2				3	3	2
5 Company's financial stability			5	4	4	1	2	3		3	3	5		1												1	1			
6 Learning and career development	1	2		1	1		1	1	4	4			4	4					2		2	1			5	4	5		1	1
7 Job security	5						4		3			1		5	4							5		2			5			
8 Attractive fixed salary	4			3	2					2	4						4		4	3						2	3			
9 Interesting job content																4		3		5	5		1	5		3				
10 Company values						4		4					4	3	3	3														
Number of responses	7,075	11,282	3,595	1,792	14,758	12,050	3,675	3,618	4,947	4,610	4,127	2,587	1,687	2,433	2,047	2,105	1,282	1,658	3,214	16,220	5,546	5,293	3,474	4,414	8,627	5,085	3,641	6,363	2,505	1,886

Attribute's rank in importance: 1 (darkest green), 2 (medium-dark green), 3 (medium green), 4 (light green), 5 (very light green), Not in the top five (grey)

Source: 2014 BCG/The Network proprietary web survey and analysis.

# Сколько в России работает граждан из западных стран



# Как принять на работу высококвалифицированного специалиста?

- По закону ФЗ-115 «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», ст. 13.2, за высококвалифицированного специалиста принимается иностранный гражданин, имеющий опыт работы, навыки или достижения в конкретной области деятельности, если условия привлечения его к трудовой деятельности в РФ предполагают получение им заработной платы в размере **2 и более млн рублей за период, не превышающий одного года**. (есть исключения на более низкие оклады для научных работников и преподавателей (1 млн. руб. в год), а также особые экономические зоны и Сколково (нет лимита)).
- На таких специалистов квоты на привлечение иностранной рабочей силы не распространяются. Оценку компетентности иностранных граждан работодатель должен определять самостоятельно. Договор с таким специалистом может заключаться на срок, не превышающий три года (раньше он был ограничен одним годом). Продлевать его можно неоднократно.

# Портрет иностранного работника (опрос hh.ru 2014 год)

Экспаты в российских компаниях – это, как правило, выходцы из стран Западной Европы (58%), преимущественно представители топ-менеджмента и высшего руководства.

## Какие категории иностранных сотрудников Вы набираете?



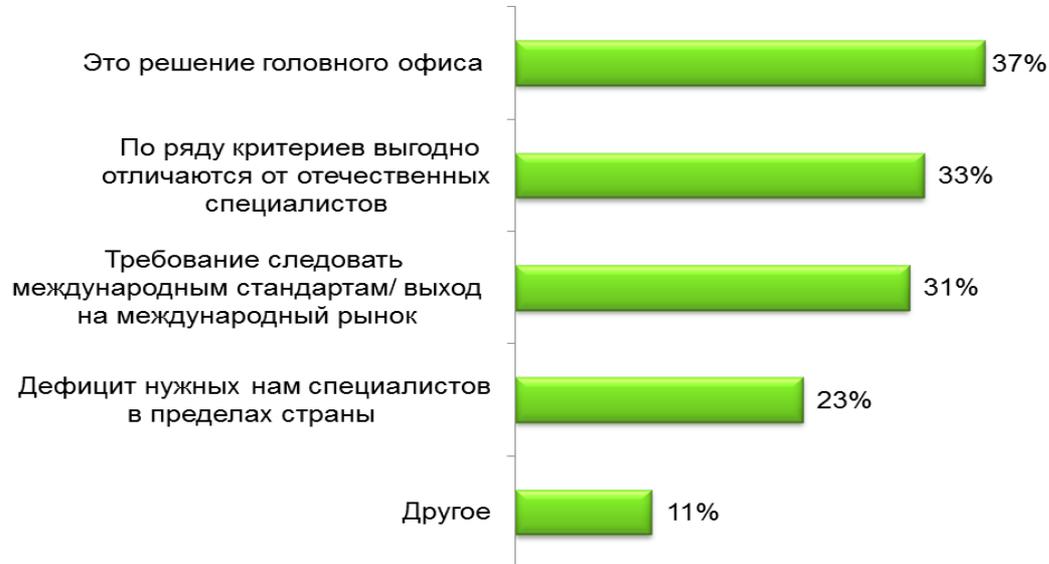
## Экспатов из стран и регионов работают в Вашей компании?



# Мотивы найма иностранных граждан

В большинстве случаев решение о найме иностранного гражданина исходит от высшего руководства головного офиса компании. Треть работодателей отмечают, что руководствовались стремлением следовать международным стандартам (или ориентацией на международный рынок), в чем опыт экспата просто незаменим (31%).

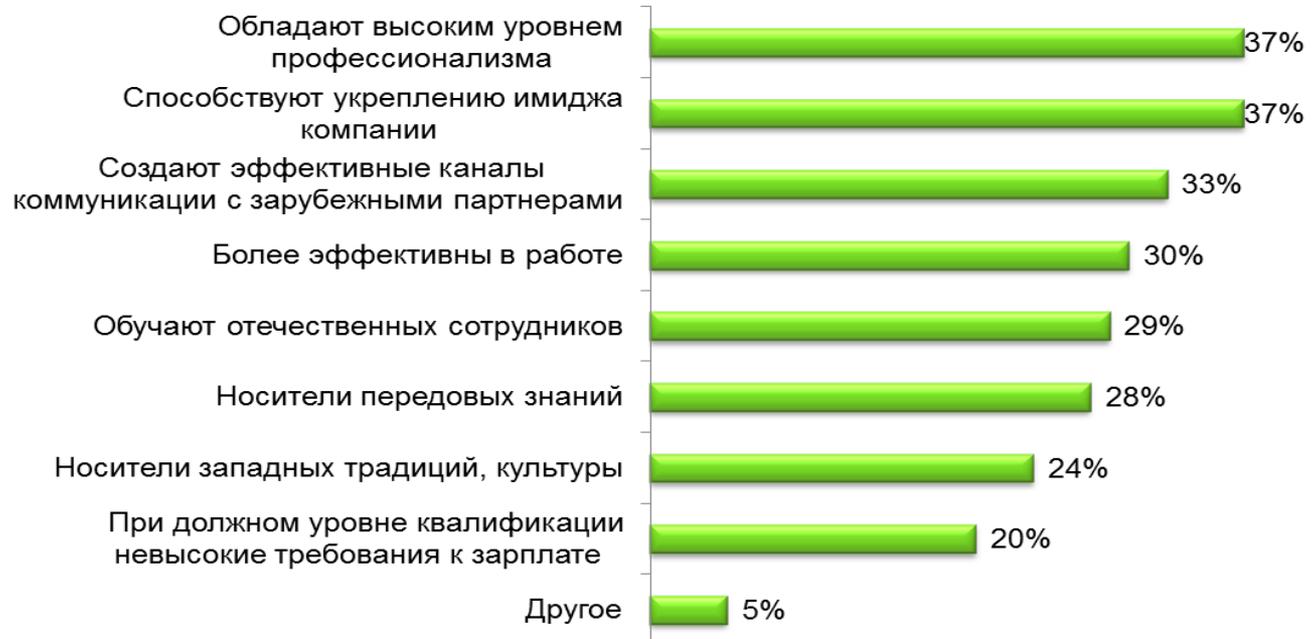
## С чем связано решение принимать специалистов из-за рубежа?



# Преимущества найма экспатов

Высокий уровень профессионализма, эффективность и позитивное влияние на имидж компании являются основными преимуществами найма иностранных работников.

## В чем Вы видите преимущества трудоустройства иностранных сотрудников?



# Каналы выхода на иностранных работников

Большинство работодателей выходят на сотрудников из других стран посредством личных связей. 41% опрошенных утверждают, что иностранные граждане сами выходят на их компанию.

## Каким образом компания выходит на иностранных сотрудников?



# Профессиональные социальные сети

## В России



Профессионалы.ru ок. 6 млн. пользователей



Мой Круг ок. 4 млн. пользователей (8 июня перешла от Yandex к Habrhabr и будет узко специализироваться на IT)



LinkedIn 3,8 млн. пользователей

---

Хэдхантер – почти 17 млн резюме и более 11,5 млн. уникальных



посетителей в месяц (более 17 млн на сайты группы)

## В Мире



LinkedIn 350 млн. пользователей (более 200 стран)



Viadeo 65 млн. пользователей

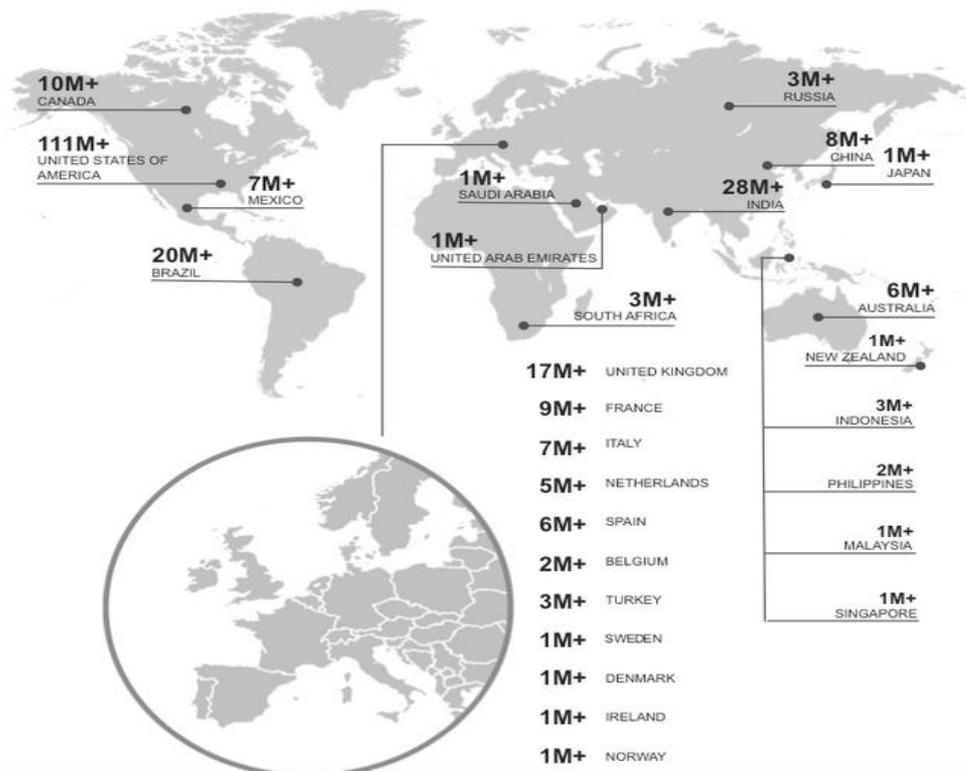


Xing 17 млн. пользователей (8 млн. в немецкоговорящих странах)

# LINKEDIN достиг критической массы

## 347,000,000+

REGISTERED MEMBERS



## Regional membership

- 110M+ EMEA
- 84M+ Europe
| 64M+ Asia and the Pacific |
| 12M+ Southeast Asia |
| 6M+ DACH |
| 14M+ MENA |
| 48M+ LATAM |

# Рейтинг сайтов в США и Мире



## 1 | Indeed

194 - eBizMBA Rank | **36,000,000** - Estimated Unique Monthly Visitors | 59 - Compete Rank | 334  
- Quantcast Rank | 188 - Alexa Rank | Updated: March 7, 2014.  
The Most Popular Job Sites | eBizMBA



## 2 | Monster

351 - eBizMBA Rank | **23,000,000** - Estimated Unique Monthly Visitors | 83 - Compete Rank | NA  
- Quantcast Rank | 618 - Alexa Rank | Updated: March 7, 2014.  
The Most Popular Job Sites | eBizMBA



## 3 | CareerBuilder

414 - eBizMBA Rank | **22,400,000** - Estimated Unique Monthly Visitors | 88 - Compete Rank | 306  
- Quantcast Rank | 847 - Alexa Rank | Updated: March 7, 2014.  
The Most Popular Job Sites | eBizMBA



## 4 | GlassDoor

589 - eBizMBA Rank | **15,000,000** - Estimated Unique Monthly Visitors | 723 - Compete Rank |  
273 - Quantcast Rank | 770 - Alexa Rank | Updated: March 7, 2014.  
The Most Popular Job Sites | eBizMBA



## 5 | SimplyHired

875 - eBizMBA Rank | **11,000,000** - Estimated Unique Monthly Visitors | 556 - Compete Rank |  
230 - Quantcast Rank | 1,840 - Alexa Rank | Updated: March 7, 2014.  
The Most Popular Job Sites | eBizMBA

В Европе лидер группа



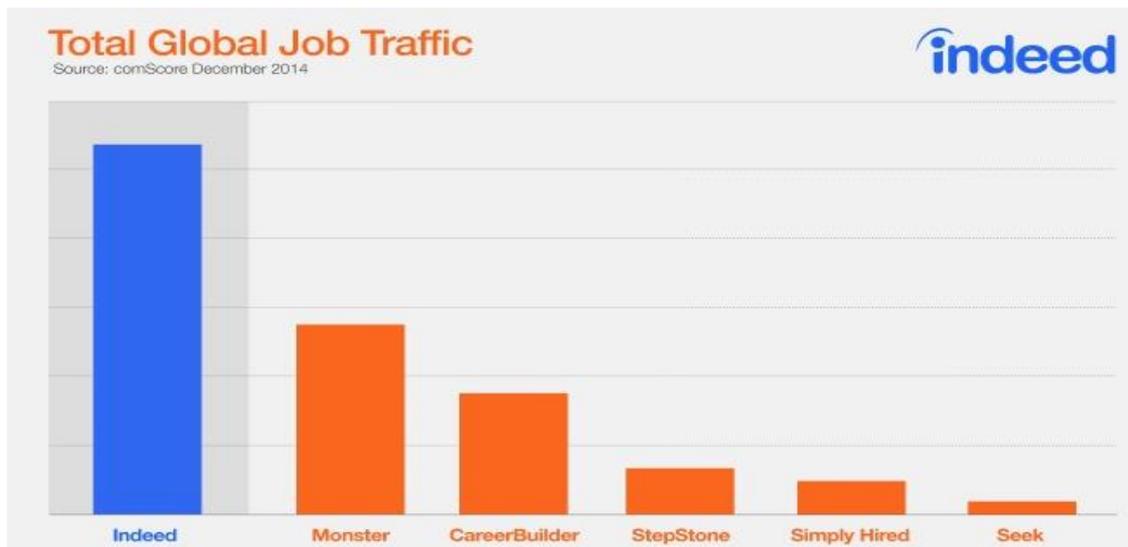
В Азии группа принадлежащая



# Indeed- агрегатор или JOB сайт?

50 стран, 28 языков, 16 млн вакансий

180 миллионов посетителей ежемесячно



# Тренды на зарубежных job сайтах

- Развитие мобильных платформ и приложений
- Навыки и автоматическое соответствие должности
- Интеграция с социальными сетями (Facebook и linkedin)
- Автоматизация рекрутмента и интеграция с ATS

Мобильная версия стала также  
важна как и десктопная

50%

Трафик на Glassdoor и на  
лидирующие Job сайты с  
мобильных устройств

# Адаптивный дизайн

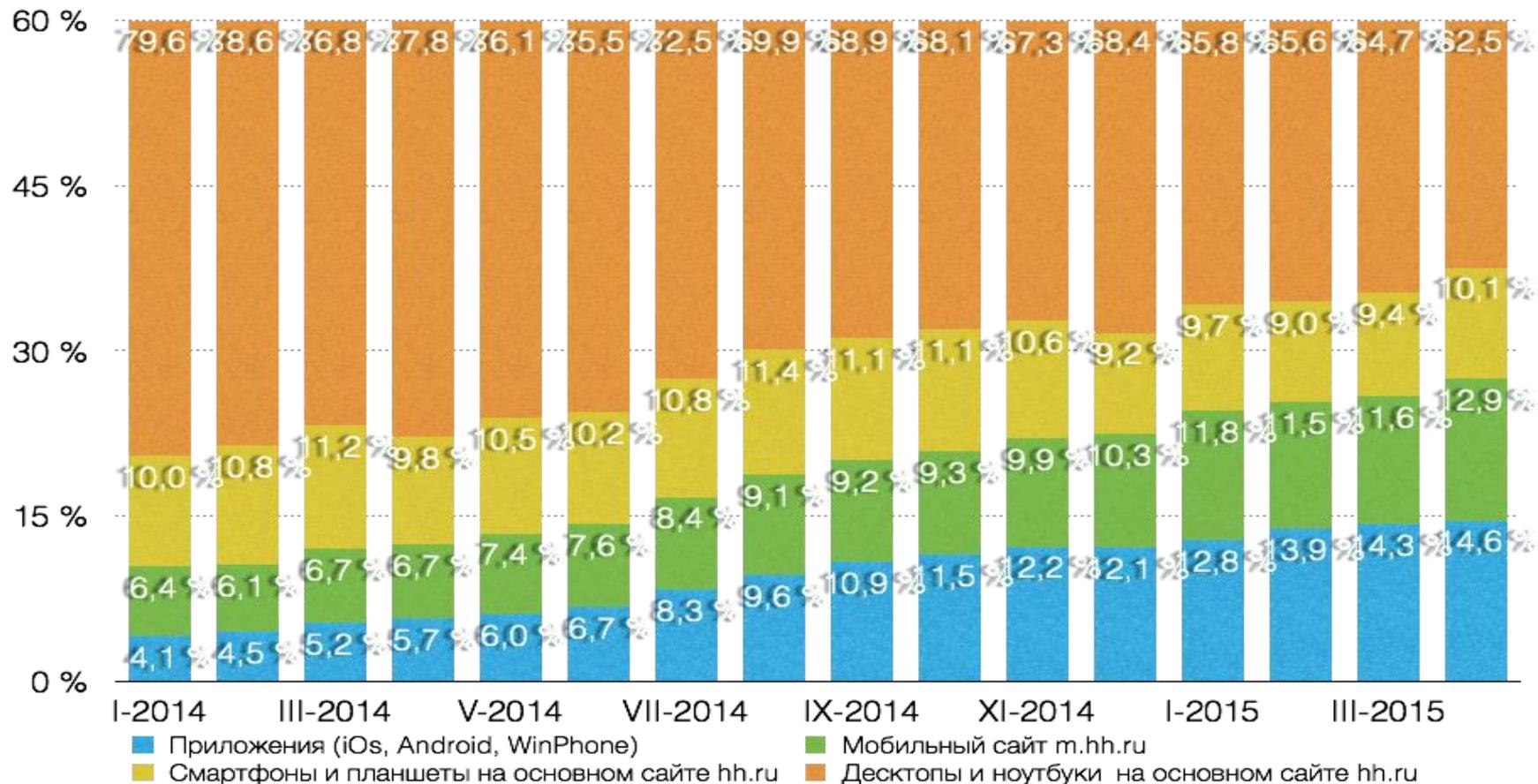
Адаптивный дизайн сайта на примере IRISHJOBS.IE

experience and same site functionality no matter what device is used.



**Result:** Limited impact on mobile applications but has driven overall engagement. Total applications have increased by 40%

## Распределение посещений пользователей по устройствам и интерфейсам hh.ru



# Страницу JOB сайтов и компаний в Facebook

- ✓ With 23 million UK users, Facebook gives us the perfect opportunity to extend the reach of recruiter adverts.
- ✓ Totaljobs.com has developed a job search function within Facebook to increase the reach.
- ✓ The search results and job details pages all appear within Facebook and then when people click to apply it redirects them back to the advert on totaljobs.com.

The screenshot shows the Facebook interface for the Totaljobs.com page. At the top, the Facebook logo and search bar are visible. The page header includes the Totaljobs.com logo and a 'Like' button. Below the header, there is a 'Welcome to Totaljobs.com' message stating that the site attracts over 2 million applications monthly and offers various tools to help find a job. A prominent green 'Find a job' section contains search fields for 'Keywords', 'Location', and a distance filter set to '5 miles', with a 'Search' button. At the bottom, three icons represent 'Email me jobs', 'Salary checker', and 'Get headhunted'.

# Социализация для компании уже обязательный атрибут в Мире



Cisco Careers @CiscoCareers · Apr 18

There was some friendly cooking competition this week in Cisco #SaudiArabia. Join us in #KSA: [cs.co/6011fJLI](https://cs.co/6011fJLI)



Virgin Media Careers added a new photo to the album: 2014 Campaign Highlights.

December 8, 2014 · Edited ·

"Train your employees well enough so they can leave, treat them well enough so they don't want to!" Sir Richard Branson



Connect with Groupon



## Recent Updates

[All Updates >](#)



Groupou update

30+ days ago

Groupou is looking for sharp, sales-savvy individuals to join our Product Development Sales team in our brand-new Phoenix, Arizona office. This is a great entry-level opportunity for those with a tenacious spirit with cold calling, a love of local business, and an appreciation of aliteration.



### Product Development Sales Representative - Phoenix - Jobs at Groupon

Product Development Sales Representatives highlight the best possible opportunities for our consumers by partnering with in-demand merchants in order to expand and deepen their connection with consumers in their market. By utilizing a variety of Groupon services and products, Sales Representatives help businesses increase and calibrate customer traffic.

# Результаты опросов соискателей и работодателей по активности в соцсетях



## Candidate behavior

**62 PERCENT CHECK YOU OUT ON SOCIAL MEDIA TO MAKE SURE WHAT YOU'RE 'SELLING THEM' ONLINE IS TRUE.**

They have expectations:



## Employee behavior

- 88%** use at least one social media site for personal use
- 50%** post messages, pictures or videos in social media about employer often or from time to time
- 39%** have shared praise or positive comments online about employer
- 33%** post about their messages, pictures or videos in social media about employer often or from time-to-time **without any encouragement from employer**

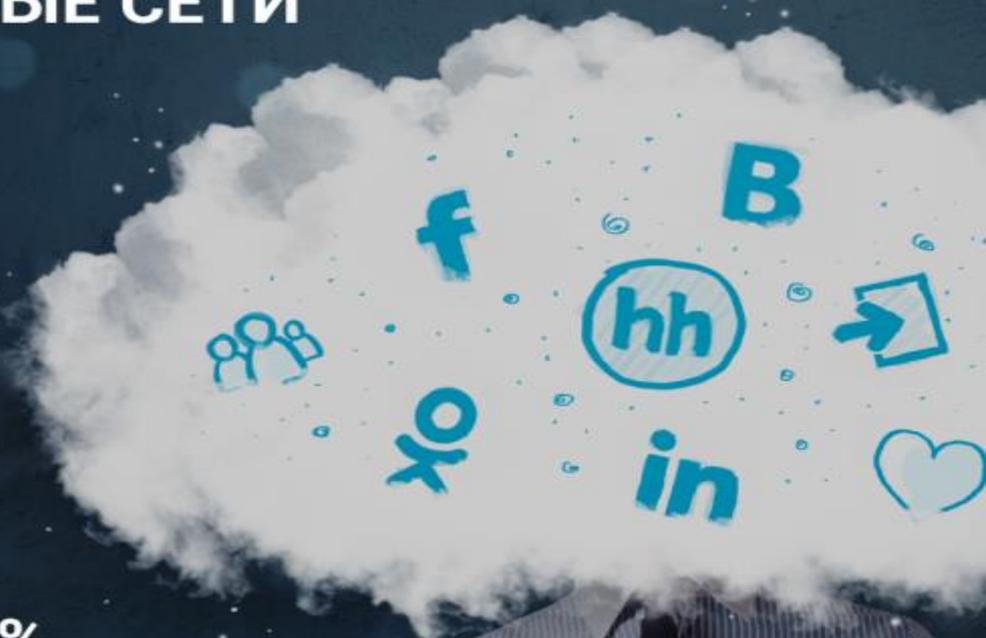
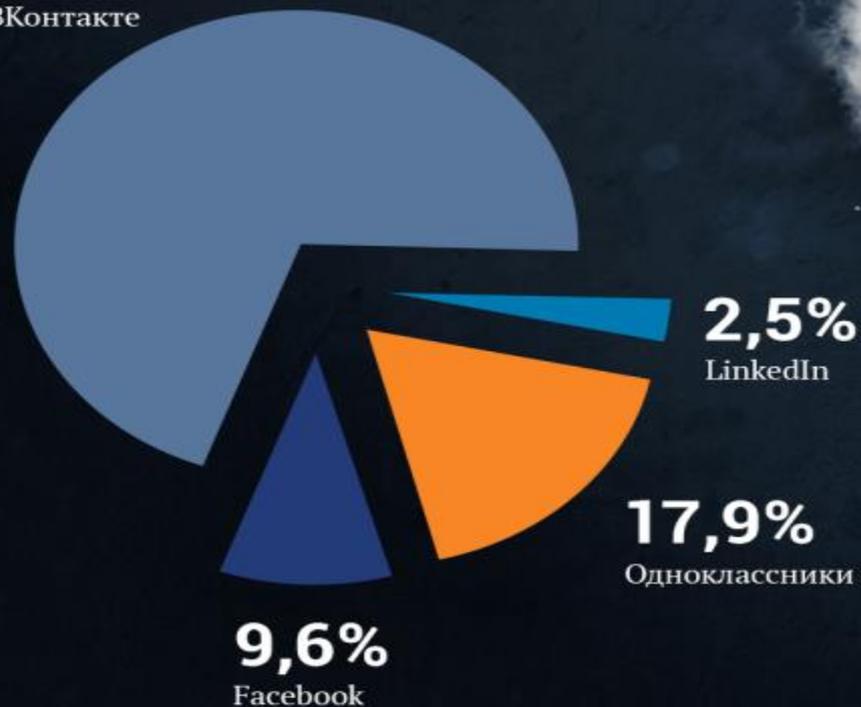
**Job seekers use social to form opinions of companies.**

# ВХОД ЧЕРЕЗ СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ

Добро пожаловать на HeadHunter с логином и паролем от популярных социальных сетей.

**70%**

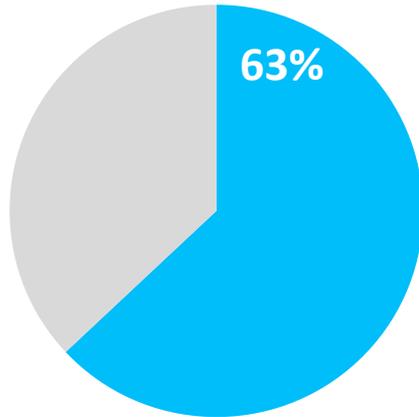
ВКонтакте



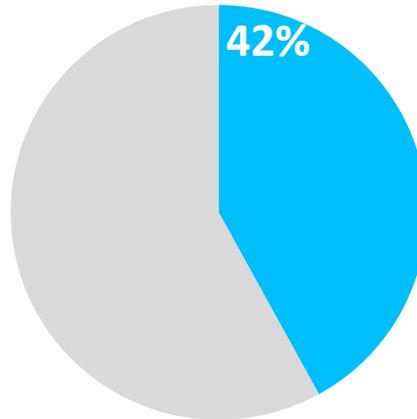
# Автоматизация подбора через ATS в Европе

ATS share of total applications (by StepStone)

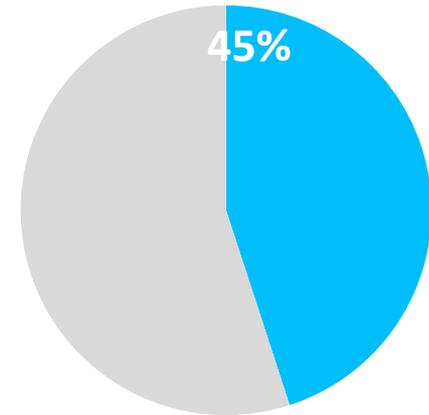
Belgium



Germany



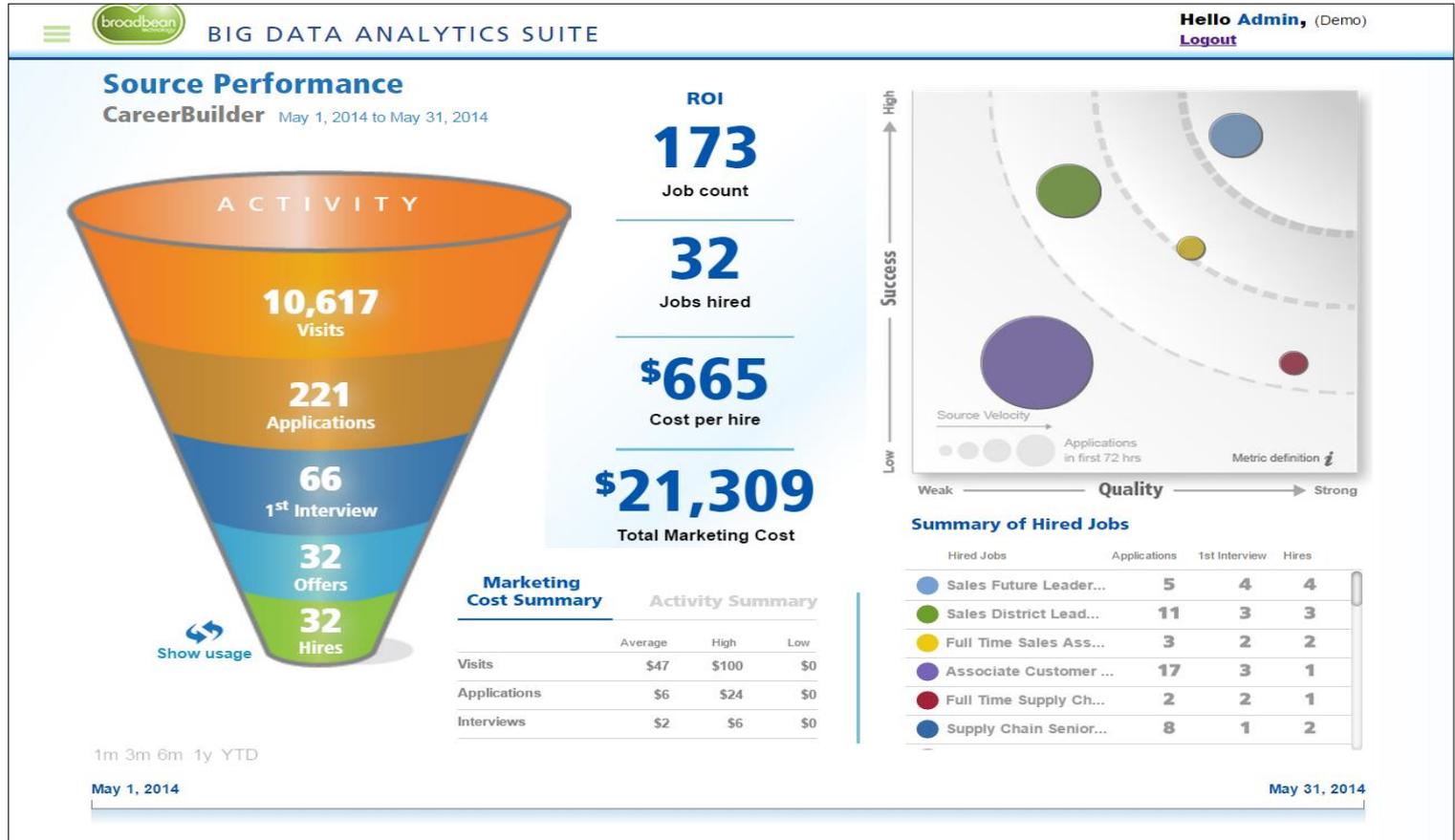
United Kingdom



# Автоматизация рекрутмента становится интересной для «Больших игроков» по автоматизации бизнеса

		\$1.9 Billion
		\$3.4 Billion
		\$1.3 Billion

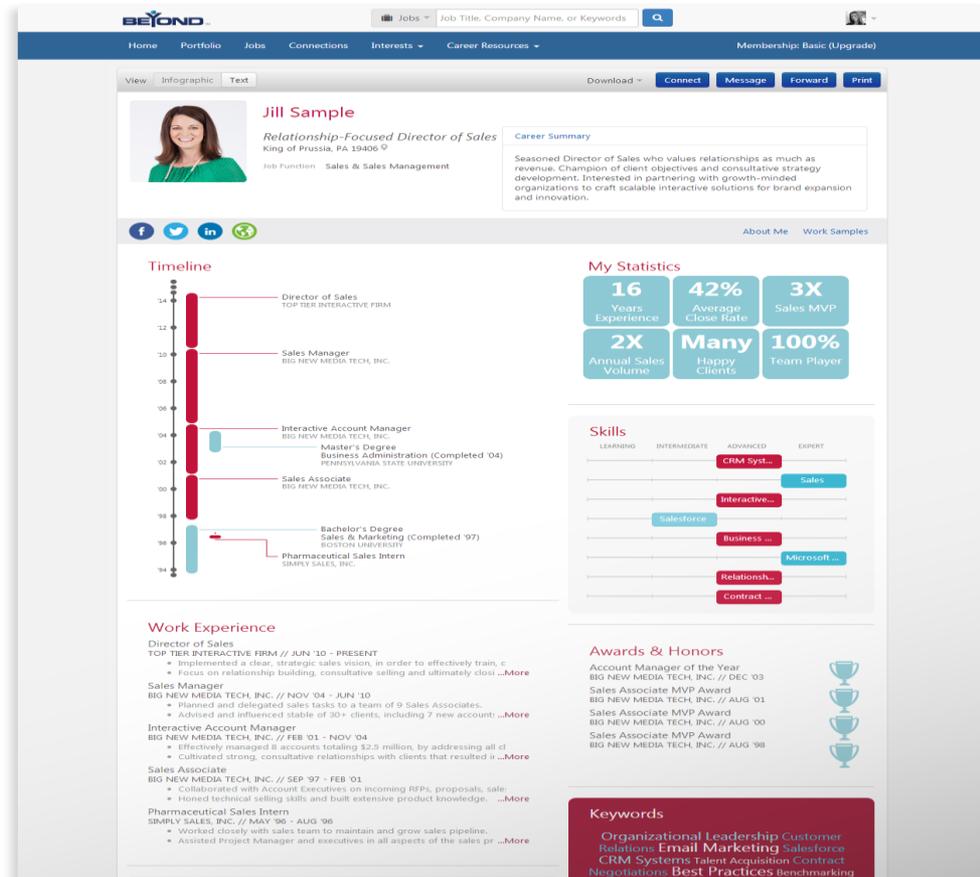
# Анализ эффективности рекрутмента



# Рынок труда становится глобальным \*by Glassdoor



# Инфографика и визуализация резюме



# Навыки в LinkedIn и в hh.ru и на chooseourboss.com

**Responsible for Press Relations and Event Communications**  
IBM France  
декабрь 2000 – декабрь 2002 (2 года 1 месяц)

**Marketing Assistant**  
Braun - Gillette Group  
сентябрь 2000 – ноябрь 2000 (3 месяца)

**Навыки**

Лучшие навыки

- 24 Marketing Strategy
- 14 Digital Marketing
- 11 Online Advertising
- 9 B2B
- 9 Marketing
- 4 Management
- 3 Web Marketing
- 3 Digital Strategy
- 2 Direct Marketing
- 2 Mobile Devices

Sophie также владеет...

- 2 Marketing Communications
- 2 Online Marketing
- 1 Product Management
- 1 Innovation
- 1 Advertising
- Digital Media
- Mobile Marketing

4  
Группы

## Développeur Web Rails Back-end

chez **PRIUM SOLUTIONS**

Paris Expérimenté € 45k€

ruby-on-rails développement web  
web development backend

## Développeur C++ / Objective-C p...

chez **MR Search**

Versailles, Yvelines Expérimenté €

linux macosx scrum objective-c  
c++

Ищу работу Ищу сотрудников Помощь Компании Проекты Я ищу... Расширенный

**Projects manager**  
Project manager in IT and IT security projects:  
• Corporate Certification authority implementation  
• Logistics management system design  
• Analytics and forecasting models development and implementation

July 1996 — February 2003  
6 years 8 months

**National bank of Uzbekistan**  
www.nbu.com  
Financial Sector ... Показать еще

**Head of computer security unit**  
• Information security management system establishing from zero level  
• Policies and procedures development and implementation  
• Technical tools (antivirus, firewall, DLP, IDS) implementation

**Key skills**

Business Continuity Data Privacy Information risk management Information Security

# Как искать сотрудников за рубежом?

## Выводы.

- Нужно знать английский! Почти бессмысленно искать экспата со знанием русского языка.
- Вакансия это не список требований, а реклама своего предложения!
- Искать можно через Job сайты и LinkedIn (через LinkedIn сложнее, через job сайты все можно поручить Хэдхантеру (hh.ru))
- Основной инструмент поиска за рубежом, это публикация вакансий. Базы резюме менее эффективны чем в России.
- Очень желательно, чтобы про компанию была положительная информация в интернете и страница в Соцсети (Facebook и LinkedIn), которую активно ведут
- Зарплата, это не главный аргумент и стимул для иностранцев. Интересная работа, возможность самореализации, вот главные мотивы для них.

Благодарю за внимание!

Директор по электронной коммерции компании  
Хэдхантер

Облов Андрей  
[a.oblov@hh.ru](mailto:a.oblov@hh.ru)