

/ / ВЕБИНАР · АПРЕЛЬ 2026

/ ВЕБИНАР · АПРЕЛЬ 2026

Каких руководителей хочет видеть бизнес в 2026

Кира Кузьменко

фаундер NEWHR · автор курса Hello New Job

Рекрутер, который каждый день видит, как нанимают руководителей

NEWHR

Международное бутиковое агентство. Только технологические компании. 30% – англоязычные.

HELLO NEW JOB

Фреймворк-система поиска работы. 9 потоков, 2000+ человек.

ИССЛЕДОВАНИЯ

Количественные и качественные исследования рынка труда. 15+ лет опыта.

Сегодня говорю про продуктовые технологические компании

Обсудим 2 темы

Обсудим 2 темы

01

Кого хотят видеть работодатели

Как устроена работа руководителя в 2026. Что реально ждёт бизнес.

02

Что с этим делать

Как донести всё это до рынка. Конкретные шаги – если сейчас в поиске.

Два типа компаний – разные правила найма

КОНСЕРВАТИВНЫЕ

Нанимают медленно, режут затраты, боятся рисков. AI – вспомогательно. Процессы найма и оценки – старые.

AI-NATIVE

Растут, переизобретают процессы. Один человек с AI = команда. От руководителя ждут большего и оценивают иначе.

Универсальный руководитель → доменный

Руководитель «могу-возглавить-что-угодно», стал не нужен. Ищут того, кто глубоко понимает домен.

-20 - 30%

позиций руководителей на рынке

-30 - 40%

компенсация vs 2022

6 - 18 мес

средний срок поиска

Представьте фаундера, у которого одновременно:

- Бюджеты сокращаются – и у него, и у подрядчиков, и у клиентов
- AI вносит хаос: кто выживет – неизвестно
- Новостной фон стрессовый, команда деморализована
- Денег меньше, жир закончился
- Бизнес надо трансформировать и ужимать

Каких руководителей он хочет видеть?

**Бизнес в 2026 хочет руководителей,
которые умеют
перепроектировать работу,
а не просто резать кости**

Любой может сократить. Немногие – пересобрать.

7 must-have критериев руководителей

01

Антикризисный
фокус

02

Hands-on

03

Мультифункциональность

04

Суперрелевантность

05

Бизнес-ориентированнос

06

AI-навыки

07

Скорость обучения

6 СДВИГОВ В РАБОТЕ РУКОВОДИТЕЛЯ

СДВИГ 1: AI-интегратор

СДВИГ 2: Удержание команды

СДВИГ 3: Финансовая грамотность

СДВИГ 4: Рекрутер своей команды

СДВИГ 5: Hands-on

СДВИГ 6: Публичность

Три фильтра – оценки кандидатов

Поисковый алгоритм

Ключевые слова из вакансий.
Релевантные роли, названия компаний, технологии. Нет SEO-ядра → вас не найдут.

Живой человек

На первом прочтении понять – кто вы, стоит ли звать. У него может быть позитивная предвзятость.

AI-ассессор

Дипресёрч по открытым источникам. Формирует комплексную оценку. Позитивной предвзятости нет.

Три принципа получения входящих предложений

01

Станьте находимым

Одно имя везде. Одинаковая транслитерация. Иначе вас буквально не существует для поиска.

02

Давайте контекст

«Была такая херня – я сделал вот это – получил вот такой результат». Без контекста – низкое ранжирование.

03

Забудьте про «меньше – лучше»

Мало информации = недостаточно данных для AI. Скромность = невидимость.

~50%

вакансий руководителей — невидимые

Их нет ни на HH, ни на LinkedIn.

Но они есть у хедхантеров, и через нетворк.

«Публичность как актив» — важное условие доступа к половине рынка вакансий.

**Ищите бизнесы,
а не вакансии**

Нашёл компанию без вакансии →оффер за неделю

01

Узнал про компанию мечты через подкаст

Открытых подходящих вакансий не нашёл.

02

Написал напрямую СТО в LinkedIn

СТО уже не работал в компании. Но дал контакт СОО.

03

Вакансия была – но не в паблице

За 1,5 недели прошёл все интервью и получил оффер. Конкуренентов не было.

Для руководителей этот подход ещё важнее – потому что ваши вакансии публикуются ещё реже.

**Нетворкинг =
система безопасности
вашей карьеры**

Что он делал заранее, задолго до поиска

Системный подход к интервью

Ходил на ~70% приглашений.
Открытое резюме «не ищу». Одна новая компания каждые 1,5 мес.

Приносил пользу

Консультировал по задачам бизнеса. Если мисс-мэч – рекомендовал знакомых.

Поддерживал связи

«Было приятно пообщаться, давайте будем на связи» – оставлял дверь открытой.

3 оффера за 1,5 месяца на межнаре. Один из них — Booking

70

людей, которым написал

~20

приглашений на интервью

3

оффера за 1,5 месяца

SIC! Чем хуже рынок, тем больше решает накопленный нетворк.

Краш-тест вашего резюме

Промт оценит ваше резюме/LinkedIn по 8 критериям
и выдаст топ-3 действия, с которых можно начать прямо сейчас.

/ / ЧТО ИЗМЕНИЛОСЬ

/ ЧТО ИЗМЕНИЛОСЬ

РЫНОК ИЗМЕНИЛСЯ.

НО НЕ ТОЛЬКО В СТОРОНУ «СТАЛО СЛОЖНЕЕ ИСКАТЬ РА

ИЗМЕНИЛСЯ САМ ХАРАКТЕР РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ.

Управление карьерой — это руководительская компетенция.

Такая же, как команда, бюджет или продукт.

Относитесь к своей карьере как к любой своей функции

на работе

- Профессионально нанимаете в свою команду
- Требуете от людей результатов, а не процессов
- Поддерживаете контакты с ключевыми стейкхолдерами

в своей карьере

- Относитесь так же к своей видимости на рынке
- Требуйте того же от своего резюме
- Поддерживайте контакты с ключевыми людьми индустрии

/ / ГДЕ МЕНЯ ИСКАТЬ

/ / ГДЕ МЕНЯ ИСКАТЬ

Подписывайтесь

YOUTUBE: youtube.com/@newhr

Шоу «Просто искать работу сложно» и «Бери и беги»

TELEGRAM: t.me/hellonewjob

«Hello New Job» – кейсы поиска работы, приметы рынка

Спасибо.