

*Рябова Дарья Евгеньевна*

магистрант

ФГБОУ ВО «Томский государственный университет  
систем управления и радиоэлектроники»

г. Томск, Томская область

## **О СЛОЖНОСТЯХ ПОДБОРА 1С-СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА**

*Аннотация:* статья посвящена вопросу подбора 1С-специалистов на рынке труда.

*Ключевые слова:* специалисты, рынок труда.

В связи с тем, что SAP перестал продлевать лицензии и поддерживать свои решения в российских компаниях, многие компании переходят на отечественные решения – 1С. Для подбора IT-персонала это означает, что на рынке стали намного востребованнее 1С-специалисты, такие как консультанты 1С, аналитики 1С, методологи 1С, разработчики 1С и так далее. Спрос растет, а кандидатов на рынке не так много, откуда возникает большая конкуренция у IT-компаний на рынке труда и различные проблемы в подборе персонала.

На данный момент множество компаний занимается импортозамещением, в связи с чем большой поток вакансий открыт не только у компаний, которые занимаются продуктовой разработкой, но и у компаний интеграторов и вендоров. С большим потоком потребностей на конфигурации ЗУП, БП, ДО, ERP, КА и других столкнулись рекрутеры IT-компаний, так как 1С – это также программный продукт. Такая ситуация на рынке труда подвергает изменению направления многих кадровых агентств и компаний-интеграторов, потому что рекрутерам необходимо погружаться в новую специфику IT-сферы – 1С.

Одна из проблем подбора 1С-специалистов для рекрутеров – это тот факт, что на рынке практически нет качественных курсов и образовательных программ по IT-рекрутингу именно 1С-специалистов, что означает, что компании должны развиваться менеджеры по подбору самостоятельно, заказывая определенные

тренинги для рекрутеров, или же рекрутеры самостоятельно должны изучать специфику и сферу ИС, для более качественного отбора специалистов.

Другая проблема – это максимально высокая конкуренция за профессионалами на рынке труда. Опытный специалист от 3–5 лет работы в специфике ИС может получить предложение о работе за 1 неделю, причем конкуренция заключается не только в том, чтобы конкурировать с другими компаниями, но и конкуренция в рамках одних и тех же проектов, когда крупные компании могут запрашивать целый ряд специалистов на аутсорс у компаний вендоров, интеграторов или кадровых агентств. Тогда эти компании начинают конкурировать между собой, предлагая кандидатам одни и те же проектные задачи, работы, но с разными условиями, и получается, что та компания, которая успела раньше предложить, заполучает кандидата. Кандидату могут написать 3–4 рекрутера по одной и той же вакансии, что заставляет рекрутеров и сосеров работать намного эффективнее, быстрее находить кандидатов.

Также еще одной проблемой является слишком узкие, максимально трудные вакансии для подбора с определенными условиями. Например, для компании могут быть очень важны личностные качества кандидатов, то есть софт-скилы, так как компания нанимает сотрудников к себе исключительно подходящих под заказчиков и под внутреннюю корпоративную культуру. Здесь для рекрутеров становится острым вопросом не только успеть ухватить кандидата на рынке труда и предложить ему вакансию одним из первых, но и заниматься более тщательным отбором специалистов по определенным личностным критериям. Также многие нанимающие менеджеры тщательно проверяют резюме кандидатов, так как для них важно то, как кандидат оформил свое резюме. Это особенно может быть важным для аналитиков, так как если они плохо подошли к написанию своего резюме, то это дает повод нанимающим менеджерам думать о том, что кандидат может также относиться и к документации, которую он составляет, например. То есть оценка может идти и по формату составленного резюме, например, показывающее, что у кандидата есть системное мышление.

Первой вытекающей проблемой из предыдущей является тот факт, что данный отбор затягивает сроки у воронки подбора, и кандидата могут рассматривать с учетом собеседования рекрутера и просмотра резюме 1–1,5 недели, а только потом предлагают кандидатам перейти на следующий этап – техническое интервью. Здесь надо понимать, что кандидаты могут сорваться с подбора, потому что в других компаниях их могли прособеседовать намного быстрее. Особенно если рекрутер поздно нашел кандидата, то тот мог получить уже несколько офферов, что, к сожалению, срывает данного кандидата из воронки, и компания просто теряет кандидата.

Так как настолько востребованы стали 1С-специалисты, то на данный момент не только компании выбирают кандидатов, но и кандидаты выбирают компанию, проект, атмосферу в коллективе, условия труда. У кандидатов может быть множество различных мотиваций для перехода, начиная от банальной зарплаты, заканчивая возможностью релокации. И поэтому на любом этапе подбора кандидат может понять, что вакансия или проект не подходит ему и отказаться от участия в конкурсе на вакансию. Например, аналитикам может не нравится этап опытно-промышленной эксплуатации на проекте, так как многие работы уже выполнены, и погружение в данный проект может быть сложным, выбирают более легкие проекты. Все индивидуально зависит от кандидата.

Таким образом, рекрутеры в подборе 1С специалистов сталкиваются с большим количеством проблем, в принципе как и у подбора IT-персонала, но к этому добавляется особенности специфики профилей 1С.

### ***Список литературы***

1. Теперь без SAP. Что происходит с рынком ERP в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://habr.com/ru/companies/nubes/articles/805357/> (дата обращения: 05.06.2024).