

Следующий уровень компонентов социального опыта позволяет определить значимые аспекты поведения личности: оказание поддержки и содействия тем, от кого зависит достижение цели, обеспечение бесконфликтной совместной работы, установление теплых доверительных отношений с окружающими, активное участие в групповых обсуждениях профессиональных проблем.

Формирование компетентного поведения специалиста – выпускника юридического вуза, предполагающее отражение в содержании образования социального опыта (культуры общества), позволяет реализовать культурологическую концепцию профессионального образования, а также осуществить отбор и систематизацию качеств личности и значимых аспектов компетентного поведения специалиста на основе социального опыта, являющегося системообразующим фактором.

#### Библиографический список

1. *Андреев В. И.* Педагогика. Учебный курс для творческого саморазвития. Казань, 2000.
2. *Беспалько В. П.* Педагогика и прогрессивные технологии обучения. М., 1995.
3. *Равен Дж.* Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. М., 2002.
4. Теоретические основы содержания общего среднего образования / Под ред. *Краевского В. В., Лернера И. Я.* М., 1983.

И. Г. Митрофанова

### **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ ПОД ВЛИЯНИЕМ ИЗМЕНЕНИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА**

Общепризнанно, что персонал – это ключевой ресурс организации, определяющий ее конкурентоспособность.

Сложившийся на сегодняшний день подход при работе с персоналом предполагает, что источник трудовых ресурсов неограничен.

За последние годы рынок труда претерпел существенные изменения и характеризуется следующими тенденциями:

- возрастающий дефицит рабочей силы, в том числе квалифицированных работников для конкретных областей деятельности;
- удорожание рабочей силы;
- обеспечение организации трудовыми ресурсами путем привлечения работников организаций-конкурентов;
- неадекватное представление претендентов о содержании и условиях конкретной работы в конкретной организации;
- мотивация потенциальных работников на непродолжительную работу в одной компании.

Следствием этих изменений на рынке труда является увольнение работников в течение испытательного срока, отсутствие подтверждения своим ожиданиям, разочарование в работе, низкие мотивация и производительность, и как результат – убытки предприятия.

В связи с этим необходимо акцентировать планирование работы с персоналом на следующих направлениях:

- маркетинг персонала, состоящий из исследования рынка труда не только статистическими методами, а путем непосредственной работы с людьми, которая состоит из формирования положительного имиджа организации как работодателя; информирования о целях, достижениях организации; свободных вакансиях; требованиях, которые организация предъявляет к специалистам;
- работа с персоналом в период, предшествующий оформлению трудовых отношений, путем участия его в работе над проектами, привлечения студентов к работе во время практики, организации стажировок, предварительного обучения.

Результатом этих действий будет прояснение квалификации, мотивации, готовности к работе, что позволит привлечь к работе тех людей, которые действительно имеют достаточную квалификацию и мотивацию для работы в конкретной организации, увеличение производительности, снижение разочарований как работодателя, так и работника и, наконец, предотвращение убытков организации.

Таким образом, своевременное реагирование на изменения на рынке труда даст организации возможность совершенствования работы с персоналом и как результат – предотвращение убытков и рост эффективности работы в целом.