
Монополистическая конкуренция. Основные характеристики рынка монополистической конкуренции: многочисленность конкурентов и уравновешенность их сил; дифференцированность товаров. Дифференциация может принимать различные формы: вкус напитка, особая техническая характеристика, оригинальное сочетание характеристик, качество и диапазон услуг, сила торговой марки; возрастание рыночной силы за счет дифференцированных товаров, что защищает фирму и позволяет получать прибыли выше среднерыночных. Формирование монопольного рынка характерно для отраслей, где конкуренция затруднена вследствие их технологических особенностей (инфраструктурные отрасли: транспорт, связь, энергетика).

Список литературы

1. Азоев Г. Л. Конкуренция: анализ, стратегия и практика / Г. Л. Азоев. - М.: Центр Экономики и маркетинга, 2016. - 456 с.
2. Маштабет В. Пути повышения конкурентоспособности продукции. - К.: "Наукова думка", 2013. - 490 с.
3. Фатфутдинов Р. А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 312 с.

© М.Г. Филимянова, Д.И. Байгильдиева, 2017

УДК 331

М. Г. Филимянова

студент

Д.Р. Янченко

студент

Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал)
ФГАОУ ВПО "Северо-Кавказский федеральный университет"
в г. Пятигорске
г. Пятигорск, Россия

ФАКТОРЫ ВЛИЯЮЩИЕ НА АДАПТАЦИЮ ПЕРСОНАЛА

Актуальность данной статьи объясняется, прежде всего, тем, что процедура адаптации персонала призвана облегчить вхождение новых сотрудников в жизнь организации. Профессиональная адаптация выступает важным составным элементом системы подготовки кадров и является регулятором связи между системой образования и производством. Они призваны способствовать покрытию потребностей организации в рабочей силе в необходимом качественном и количественном отношении для повышения их прибыльности и конкурентоспособности.

Адаптация персонала чрезвычайно важна при наборе персонала в организацию. Дело в том, что у кандидатов нередко возникает проблема необоснованных ожиданий, когда вновь принятый на работу сотрудник питает нереалистичные надежды, выстраивает нереалистичные планы, касающиеся своего будущего в новой организации. При поступлении на работу кандидат лишь приблизительно представляет себе, что ценит организация в своих работниках и что она ожидает от них. Более того, необоснованные ожидания могут приводить к росту неудовлетворенности работой и, как крайний, экстремальный случай, к увольнению и, соответственно, росту текучести кадров со всеми вытекающими отсюда отрицательными последствиями для компании. Устранение этих не-

обоснованных ожиданий и вызывает необходимость развития и совершенствования такого направления кадровой работы, как адаптация персонала.

Вопросами адаптации занимаются отдельные работники из разных подразделений (отделов). Это руководитель отдела кадров, линейные руководители или коллеги по работе. Их главная цель - это сделать процесс адаптации, приспособления молодых работников к предприятию как можно более коротким и безболезненным.

Сам процесс адаптации представлен в литературе как процесс активного воздействия на факторы, определяющие ее развитие и позволяющие снизить неблагоприятные последствия. Система адаптации персонала состоит из следующих главных элементов: объект, субъект, цель, задачи, методы, ресурсы, процесс, технологии, функции, принципы и другие элементы.

Показателями эффективности системы адаптации персонала является целый ряд критериев, главные из которых следующие:

- уровень текучести, выбытия, персонала со стажем до года;
- уровень удовлетворенности трудом в организации;
- удовлетворенность уровнем процесса адаптации в организации;
- особенности организации труда, реализующие мотивационные установки сотрудника;

наличие отработанной системы внедрения новшеств;

- гибкость системы обучения персонала, эффективность положений по адаптации, ротации, мотивации и стимулирования, действующей внутри организации; особенности социально-психологического климата, сложившегося в коллективе и другие критерии.

На успешность адаптации персонала влияет ряд факторов:

1. Социально-демографические:

- возраст.

- пол

2. Физиологические особенности;

3. Эмоциональная стабильность.

4. Адекватная самооценка. Завышенная самооценка работника создает зону постоянных неудач и тем самым снижает мотивацию работника. Заниженная самооценка влияет на развития таких качеств как пассивность, не желание брать на себя ответственность, снижает вероятность успеха. Результатом неадекватной самооценки обычно является неполная реализация возможностей человека в профессиональной деятельности, в отдельных случаях - отказ от нее [1-3].

5. Активность адаптации личности. Под активной адаптацией понимается стремление молодого специалиста воздействовать на профессиональную среду с целью ее изменения. Низкий уровень личностной активности характеризует пассивную адаптацию к среде. Наиболее эффективной является адаптация как процесс активного приспособления сотрудника к изменяющимся условиям профессиональной деятельности.

6. Уровень знаний, умений и навыков.

7. Условия труда;

8. Организация технологического процесса.

9. Режим труда и отдыха.

Список литературы

1. Егоршин А.П. Управление персоналом учебное пособие // Егоршин А.П. - М.: 2012. - 720 с.

2. Коханов, Е.Ф. Отбор персонала и введение в должность / Е.Ф. Коханов. М.: ИНФРА-М, 2013. - 311с.

3. Кибанов А.Я., Захаров Д.К. "Формирование системы управления персоналом на предприятии" - М.: Высшая школа, 2013.

© М.Г. Филимянова, Д.Р. Янченко, 2017