

7. Evenko L.I., Filonovich S.R., Godin V.V. Lifelong learning in business education: current trends. *Biznes-obrazovanie*, 2010. №4 (14), S. 9–11. (in Russian)

8. Eliseeva A.V. Term «Business Education». *Kreativnaya ekonomika*, 2008. №7. T. 2. S. 93-96. (in Russian)

9. Trigubenko M.O. Business education as a social phenomenon of the present and factor of entrepreneurial success. *Economic sciences*, 2011. № 205, S. 125-128. (in Russian)

10. Faey L., Rendel R. *MBA course in strategic management*. Moskva: Alpina Biznes Buks, 2004. 608 s. (in Russian)

УДК: 378.011.3-052:687(043.2)

**Бокша Наталія Іванівна** – аспірантка Мукачівського державного університету

ORCID ID 0000-0002-7239-0285

E-mail: bokshanata2015@gmail.com

## ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ АДАПТАЦІЙНОГО НАВЧАННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ ІНЖЕНЕРНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ В УМОВАХ ВИРОБНИЦТВ ШВЕЙНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

**Анотація.** Проаналізовано особливості адаптаційного періоду фахівців-початківців інженерних спеціальностей в умовах виробництва швейної промисловості. Наголошено, що трудова адаптація повинна здійснюватися комплексно за всіма напрямками: професійним, психофізіологічним, соціальним, комунікативним та ціннісним. Розглянуто процес входження в трудову діяльність молодих спеціалістів з позицій системного підходу. Зокрема зазначено, що адаптаційний період складається з чотирьох основних стадій, для оптимальної реалізації змісту яких застосовуються відповідні методи. Встановлено, що основним змістом підготовки нових інженерних кадрів до першого робочого місця є якісна організація адаптаційного навчання, метою якого є вивчення системи спеціалізованих знань та умінь, необхідних для відповідної посади, оволодіння навичками роботи в трудовому колективі.

**Ключові слова:** адаптаційне навчання; молоді фахівці; інженерні спеціальності.

**Boksha Nataliia** – Postgraduate Student Mukachevo State University

ORCID ID 0000-0002-7239-0285

E-mail: bokshanata2015@gmail.com

## FEATURES OF THE ADAPTATIONAL TRAINING ORGANIZATION FOR YOUNG SPECIALISTS IN ENGINEERING SPECIALTIES UNDER THE CONDITIONS OF GARMENT INDUSTRY MANUFACTURE

**Annotation.** *The article analyzes the peculiarities of the adaptation period of novice specialists in engineering specialties under the conditions of garment industry manufacture. It has been emphasized that the labour adaptation should be carried out comprehensively in all directions: professional, psychophysiological, social, communicative and value-based. The article also examines the process of young specialists' entry into the work from the point of view of the system approach. In particular, it has been noted that the adaptation period consists of four main stages. At the familiarization stage, the young specialist is getting familiar with organizational features of the enterprise, the production environment and the content of official duties. The stage of adaptation involves the implementation of adaptational training and the establishment of cooperation with the team. At the stage of assimilation, the young specialist assimilates the values of the enterprise; the identification stage forms the social identity of the novice engineer with the work team and the enterprise as a whole. In this case, for the qualitative implementation of the content of the above mentioned stages you can apply such methods as welcome training, workplace preparation, mentoring, conversation and transmission of values. It has been established that the main content of the training of new engineering staff for the first workplace is a qualitative organization of adaptational training, the purpose of which is to study the system of specialized knowledge and skills necessary for the corresponding position and to master the work skills in the work team. It has also been analyzed the peculiarities of the adaptation period organization for the young specialists in space and time, taking into account the specifics of garment manufacture. It has been revealed that at garment enterprises the period of adaptational training can last from two weeks to three months, depending on the complexity of the types of work in accordance with the official duties of the employee at a specific workplace and with the specifics of the technological process of production in general. It has also been determined that adaptational training at some enterprises may take place within the framework of specially appointed structural units for the training of new employees (experimental workshop, training area, etc.), or directly at the site where the young specialist will work.*

*It has been concluded that under the conditions of the transformation of the economic and social space of Ukraine it is expedient to study the experience of labour adaptation among young engineers in the countries of Central and Eastern Europe, in particular in the Czech Republic and Slovakia due to the similarities in the general features of the light industry development in*

*the countries of this European Region in the recent past and in our country at the present time.*

**Key words:** *adaptational training; young specialists; engineering specialties.*

**Бокша Наталия Ивановна** – аспирантка Мукачевского государственного университета

ORCID ID 0000-0002-7239-0285

E-mail: bokshanata2015@gmail.com

### ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ АДАПТАЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ИНЖЕНЕРНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ В УСЛОВИЯХ ПРОИЗВОДСТВ ШВЕЙНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

**Аннотация.** *В статье проанализированы особенности адаптационного периода начинающих специалистов инженерных специальностей в условиях производств швейной промышленности. Отмечено, что трудовая адаптация должна осуществляться комплексно по всем направлениям: профессиональным, психофизиологическим, социальным, коммуникативным и ценностным. Рассмотрен процесс вхождения в трудовую деятельность молодых специалистов с позиций системного подхода. В частности указано, что адаптационный период состоит из четырех основных стадий, для качественной реализации содержания которых применяются соответствующие методы. Установлено, что основным содержанием подготовки новых инженерных кадров до первого рабочего места является качественная организация адаптационного обучения, целью которого является изучение системы специализированных знаний и умений, необходимых для соответствующей должности, овладение навыками работы в трудовом коллективе.*

**Ключевые слова:** *адаптационное обучение; молодые специалисты; инженерные специальности.*

Важливим етапом в професійному становленні молодого фахівця інженерних спеціальностей, зокрема в галузі легкої промисловості, є його трудова адаптація в умовах підприємства. З переходом до нового соціального статусу – від студента до працівника підприємства інженерно-управлінської ланки саме правильно організована система адаптації до нових соціальних та професійних умов має забезпечити молодим працівникам максимально якісну та безболісну інтеграцію в незнайоме життєве середовище, а підприємству – посилення його кадрового

потенціалу. Від результативності даного етапу професіоналізації особистості в значній мірі залежатиме, як складеться професійна кар'єра молодого спеціаліста на конкретному підприємстві та в галузі взагалі.

Питання щодо адаптації молоді в умовах професійної діяльності є об'єктом вивчення багатьох науковців, особливо в галузі соціології та психології праці, методології управління персоналом. Психологічні та соціальні особливості професійної адаптації молодих фахівців досліджували І. Бондаренко, М. Гринців, Д. Зайченко, О. Зімовін, В. Каширін, В. Кириченко, В. Левченко, І. Мілославова, В. Овсяннікова, С. Романова, В. Сластьонін, В. Черноус, Т. Д. Щербан та інші. Здійснені наукові розвідки щодо адаптації молодих фахівців гірничого напрямку підготовки (С. Хоціна, [7]), майбутніх геологів (М. Кузько [5]), менеджерів (І. Олійник, [5]), агрономів (Н. Вишомірська, [2]) тощо. Сучасні підходи до управління трудовим потенціалом на підприємствах легкої промисловості описуються Р. Набокою та Р. Федоряк в праці [4, с. 195-247]. Проте науковці практично не торкаються питань щодо оптимізації процесу трудової адаптації та якісної організації адаптаційного навчання молодих інженерів легкої промисловості. При цьому для даної галузі, в умовах жорсткої боротьби за підвищення конкурентоспроможності та її «вживання» в період складних соціально-економічних трансформацій в нашій державі, актуальним є питання покращення використання трудових ресурсів, зокрема молодих кадрів.

*Мета статті* – проаналізувати особливості організації адаптаційного навчання молодих фахівців інженерних спеціальностей в умовах виробництв швейної промисловості.

Зазначимо, що початок трудової діяльності для молодих інженерів у галузі легкої промисловості є надзвичайно важливим періодом в їх професійному становленні. Процес входження до інтенсивної виробничої діяльності вимагає від вчорашніх студентів адекватної психофізіологічної, соціальної, комунікативної, і, звичайно, професійної адаптації. Саме якісна активна первинна професійна адаптація на виробництві в цілому та на конкретному робочому місці зокрема забезпечить у молодого спеціаліста формування потужної мотивації на довгострокову співпрацю між ним та підприємством.

Водночас погоджуємось з автором [3] про те, що трудова адаптація повинна здійснюватися комплексно за всіма напрямками: професійним, психофізіологічним, соціальним, комунікативним та ціннісним.

Розглядаючи організацію адаптаційного періоду молодих інженерів швейної промисловості з позицій системного підходу, для трудової адаптації характерні стадії та методи, наведені в таблиці 1.

Таблиця 1

## Система адаптації молодих фахівців

Стадія		Форма	Метод
Назва	Зміст		
Ознайомлення	Вивчення організаційних особливостей роботи підприємства, виробничого середовища та змісту посадових обов'язків	Соціальна Психофізіологічна	Welcome-тренинг Підготовка робочого місця
Прийняття	Здійснення адаптаційного навчання Налагодження співпраці з колективом	Професійна Комунікативна	Наставництво Бесіда
Асиміляція	Засвоєння цінностей підприємства	Ціннісна	Трансляція цінностей
Ідентифікація	Формування соціальної ідентичності		

Джерело: опрацювання автора за: [3; 7, с. 151]

Зрозуміло, що якісна трудова адаптація залежить від ряду особистісних характеристик та професійного рівня підготовки, якого набуває молодий фахівець в стінах вищого навчального закладу. В той же час якою б якісною не була теоретична та практична підготовка в стінах профільного вищого навчального закладу, всі спеціалісти-початківці стикаються з необхідністю додаткового вивчення особливостей технологічного процесу конкретного швейного виробництва. Як відомо, технології виготовлення швейних виробів надзвичайно різноманітні, визначаються рядом організаційних, технічних та економічних факторів, тому технологічні особливості виготовлення швейної продукції на кожному підприємстві свої. Саме тому метою адаптаційного навчання, що для молодих інженерів швейної галузі виступає основним змістом професійної адаптації, є вивчення системи спеціалізованих професійних знань та умінь, необхідних для даної посади, а також ефективне їх застосування на практиці.

Адаптаційне навчання в просторі та часі на кожному швейному підприємстві може здійснюватися по-різному. Особливості організації такого виду навчання залежатимуть, в першу чергу, від складності видів робіт відповідно до посадових обов'язків працівника на конкретному

робочому місці та від специфіки технологічного процесу виробництва в цілому. Також у залежності від вищеназваних особливостей на швейних підприємствах період вивчення технологічної специфіки може тривати від двох тижнів до трьох місяців.

Адаптаційне навчання на деяких підприємствах може проходити в межах спеціально призначеного для підготовки нових працівників структурного підрозділу (експериментальний цех, навчальна дільниця тощо), або безпосередньо на тій дільниці, де буде працювати молодий фахівець.

Важливу роль в якісному адаптаційному навчанні відіграє наставник, який повинен супроводжувати молодого інженера протягом адаптаційного періоду і бути із числа кваліфікованих фахівців, що виконують функції, схожі з функціями новачків. Наставництво під час адаптації нових інженерів-технологів на швейному підприємстві може виконувати технолог сусідньої бригади, рідше – головний технолог підприємства.

Одним із основних завдань адаптаційного навчання для інженерів швейних виробництв, на нашу думку, є також оволодіння навичками роботи з трудовим колективом: налагодження системи відносин з колегами та підлеглими. Набуття навичок співпраці з колегами прискорить процес входження в трудове русло, забезпечить молодому інженеру обмін робочою інформацією, що допоможе підвищити його професійність, компетентність при вирішенні виробничих задач. При налагодженні робочих стосунків з підлеглими, спеціалістам-новачкам необхідно звернути увагу на контингент і специфіку працівників швейних підприємств – в їх підпорядкуванні буде колектив з 20-50 осіб (залежно від потужностей потоку); в переважній більшості це жінки, середньої та старшої вікової категорії, які можуть бути висококваліфікованими працівниками при виконанні технологічних операцій, але лише вузького профілю. В той же час комплексно проектувати чи удосконалювати технологічний процес виготовлення тієї чи іншої асортиментної групи швейних виробів робітники з професійно-технічним рівнем освіти не можуть. Тому завдання молодого інженера швейного виробництва у період адаптаційного навчання – освоїти позитивні навички роботи по кожній технологічній операції у робітників-професіоналів, налагодити оптимальні стосунки співпраці з усіма членами трудового колективу, що в майбутньому сприятиме підвищенню ефективності виконання основних професійних обов'язків.

Науковці, що досліджують питання трудової адаптації працівників на виробництві, зазначають, що для ефективної реалізації даного процесу необхідна спеціально розроблена програма адаптації. Даний документ повинен містити опис заходів, спрямованих на оволодіння системою спеціалізованих професійних знань і умінь, необхідних для певної посади,

а також умови їх ефективного застосування на практиці [1, с. 47]. На жаль, досліджуючи особливості організації адаптаційного періоду для спеціалістів-початківців на швейних підприємствах, нами наявності вищеназваних програм не виявлено.

Вивчаючи проблему адаптації фахівця в умовах підприємств легкої промисловості, зокрема на швейних виробництвах, доцільно охарактеризувати такий аспект особливостей підготовки студентів у профільних вузах як диференціація інженерів за певними спеціалізаціями (інженер-конструктор, інженер-технолог) та рівень їх затребуваності на підприємствах галузі. На сьогоднішній день підприємства швейної галузі в Україні працюють у переважній більшості за давальницькими схемами, що зумовлює значно вищий попит на інженерів-технологів, ніж на інженерів-конструкторів. Останні в даній ситуації змушені психологічно переналаштовуватися, долати внутрішні суперечності, викликані різницею між потребами виробництва та рівнем їх практичної підготовки, і вже в умовах підприємства розширювати свої професійні навички та переорієнтовуватися на професійну спеціалізацію, що є більш затребуваною на сучасному ринку професій для швейної галузі.

*Висновки і перспективи подальших досліджень.* Результати проведеного дослідження дають підстави стверджувати, що адаптаційне навчання в межах трудової адаптації на підприємстві є одним з вагомих етапів професійного становлення молодого інженера в галузі швейного виробництва. На організацію даного періоду професіоналізації фахівця на кожному підприємстві впливає ряд факторів, в часі та просторі може здійснюватися по-різному.

Трансформація економічної та соціальної системи України за умов сьогодення зумовлює необхідність вивчення досвіду європейських країн по даній проблематиці. Зокрема, цікавим є досвід трудової адаптації молодих інженерів в країнах Центрально-Східної Європи, що зумовлено схожістю загальних рис розвитку галузей легкої промисловості країн даного єврорегіону в недалекому минулому та нашої держави в умовах сьогодення. Тому в подальшому вважаємо доцільним вивчити специфіку організації адаптаційного періоду інженерів-новачків на підприємствах таких країн, як Чехія та Словаччина.

### **Література**

1. Василичев Д.В. Мирошніченко В.А. *Організація процесу адаптації персоналу на підприємстві*. Економіка і організація управління, 2014. Вип. 3-4. С. 44-50.
2. Вишомірська Н. А. *Особливості педагогічної моделі професійної адаптації майбутніх агрономів під час навчання у ВНЗ. Педагогические науки*. К. : Вид.-во Національного університету біоресурсів і природокористування України, 2011. № 3. С. 21–23.

3. Зімовін О. «Кто на новенького»: секрети адаптації. *Оплата праці*, 2015. Вип. № 4/1. С. 7.

4. Кузько М. Педагогічні шляхи забезпечення адаптації майбутніх геологів на робочому місці. Науковий вісник Кременецької обласної гуманітарно-педагогічної академії ім. Тараса Шевченка, 2015. Вип. 4. С. 155-162.

5. *Легка промисловість України: теоретико-методологічні засади управління розвитком в умовах інтеграції до СОТ: монографія* / І. М. Грищенко та ін.; за ред. Ю. В. Гончарова. К.: КНУТД, 2011. 332 с.

6. Олійник І.В., Черненко О. В. *Модель професійної адаптації молодих менеджерів до першого робочого місця*. Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка, 2013. Вип. 3. С. 121–130.

7. Романова С.М. *Трудова адаптація особистості в теорії і практиці зарубіжної професійної освіти та соціології праці*. Неперервна професійна освіта: теорія і практика: науково-методичний журнал. 2001. Вип. III. С. 149–156.

8. Хоцькіна С. М., Ткачук В. В. *Формування професійно мобільного фахівця гірничого профілю в умовах сучасного виробництва*. Професійна підготовка фахівця в контексті потреб сучасного ринку праці: матеріали Всеукр. наук.-практич. інтернет-конф., 17 лютого 2016 р. Вінниця: ВНАУ. 2016. С. 680–685.

#### Bibliography

1. Vasyly'chev D. V. My'roshny'chenko V. A. Organization of adaptation of the personnel in the company. *Ekonomika i organizaciya upravlinnya*, 2014. Vy'p. 3-4. S. 44–50. (in Ukrainian)

2. Vy'shomir's'ka N. A. Peculiarities of the pedagogical model of professional adaptation of future agronomists during studies in higher educational institutions. *Pedagogy'chesky'e nauky*. K. : Vy'd.-vo Nacional'nogo universy'tetu biosursiv i pry'rodokory'stvannya Ukrayiny', 2011. № 3. S. 21–23. (in Ukrainian)

3. Zimovin O. « Who is new»: the secrets of adaptation. *Oplata pracj*, 2015. Vy'p. № 4/1. S. 7. (in Ukrainian)

4. Kuz'ko M. Pedagogical ways of adaptation of future geologists in the workplace. *Naukovy'j visny'k Kremenez'koyi oblasnoyi humanitarno-pedagogichnoyi akademiyi im. Tarasa Shevchenka*, 2015. Vy'p. 4. S. 155-162. (in Ukrainian)

5. *Light industry of Ukraine: theoretical and methodological principles of development* management in the context of WTO integration: monografiya. I. M. Gry'shhenko ta in.; za red. Yu. V. Goncharova. K.: KNUITD, 2011. 332 s. (in Ukrainian)

6. Olijny'k I.V. Chernenko O. V. The model of young managers' professional adaptation to the first workplace. *Visny'k Zhy'tomyr's'kogo derzhavnogo universy'tetu imeni Ivana Franka*, 2013. Vy'p. 3. S. 121-130. (in Ukrainian)

7. Romanova S.M. Labor adaptation of the person in the theory and practice of foreign professional education and sociology of labor. *Neperervna profesijna osvita: teoriya i prakty'ka: naukovo-metody'chny'j zhurnal*, 2001. Vy'p. III. S. 149 – 156. (in Ukrainian)

8. Hoczki'na S.M., Tkachuk V. V. Formation of professionally mobile specialist of mining profile in conditions of modern production. *Profesijna pidgotovka faxivcya v konteksti potreb suchasnogo ry'nku pracj: materialy' vseukr. nauk.-prakty'ch. internet-konf.*, 17 lyutogo 2016 roku. Vinny'cya: VNAU, 2016. S. 680–685. (in Ukrainian)