

Научная статья
УДК 377.44
DOI: 10.25683/VOLBI.2026.76.1678

Sergey Nikolaevich Kopilov
Candidate of Pedagogy, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Energy and Transport,
Ural State Pedagogical University
Ekaterinburg, Russian Federation
kopilov_78@mail.ru

Сергей Николаевич Копылов
канд. пед. наук, доцент,
доцент кафедры энергетики и транспорта,
Уральский государственный педагогический университет
Екатеринбург, Российская Федерация
kopilov_78@mail.ru

ЗНАЧЕНИЕ СТАЖИРОВКИ В ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ СЛЕСАРЕЙ-ИНСТРУМЕНТАЛЬЩИКОВ

5.8.7 — Методология и технология профессионального образования

Аннотация. Рост производства во всех сферах экономики страны привел к дефициту кадров. Наибольшая востребованность среди работодателей — на выпускников образовательных организаций среднего профессионального образования, обладающих рабочей профессией. С учетом быстро изменяющихся технологических процессов выпускникам образовательных организаций среднего профессионального образования не всегда хватает уровня сформированности их компетенций для выполнения трудовых функций на предприятиях машиностроения. Исходя из существующей проблемы, была определена цель исследования, заключающаяся в разработке и внедрении программы стажировки в деятельность машиностроительного предприятия. Таким образом, в статье рассматривается проблема стажировки на машиностроительном предприятии для выпускников образовательных организаций среднего профессионального образования, принятых на должность слесаря-инструментальщика.

Анализ публикаций позволил сформулировать понятие стажировки, которое представляет собой способ адаптации молодого специалиста на новом рабочем месте. По своей сути стажировка позволяет выпускнику образовательной организации среднего профессионального образования, занявшего на машиностроительном предприятии должность слесаря-инструментальщика, закрепить полу-

ченные им в ходе обучения знания, умения и навыки, а также дополнить сформированные профессиональные компетенции новыми трудовыми функциями.

Проведенное исследование показало, что необходимость реализации программы стажировки связана с проблемой адаптации молодых специалистов на предприятиях машиностроительного комплекса. К тому же многие выпускники образовательных организаций, столкнувшись с трудностями на рабочем месте, пытаются сменить место работы, что создает проблемы для работодателя.

В ходе исследовательской работы была разработана методика организации и проведения стажировки для профессии «слесарь-инструментальщик», внедренная в производственную деятельность машиностроительного предприятия. Спроектированы профессиональный профиль слесаря-инструментальщика, а также шкала оценивания уровня сформированности его трудовых функций. Проведенная экспериментальная работа подтвердила эффективность внедрения стажировки в деятельность машиностроительного предприятия для рабочих специальностей.

Ключевые слова: среднее профессиональное образование, машиностроение, рабочая профессия, стажировка, адаптация на рабочем месте, трудовые функции, слесарь-инструментальщик, программа стажировки, диагностическая карта, профессиональный профиль

Для цитирования: Копылов С. Н. Значение стажировки в подготовке будущих слесарей-инструментальщиков // Бизнес. Образование. Право. 2026. № 3(76). С. 436—442. DOI: 10.25683/VOLBI.2026.76.1678.

Original article

THE IMPORTANCE OF AN INTERNSHIP IN THE TRAINING OF FUTURE TOOL FITTERS

5.8.7 — Methodology and technology of vocational education

Abstract. The growth of production in all sectors of the country's economy has led to a shortage of personnel. The highest demand among employers is for graduates of secondary vocational education institutions with a working profession. Given the rapidly changing technological processes, graduates of secondary vocational education institutions do not always have enough competencies to perform their work functions at machine-building enterprises. Based on the existing problem, the purpose of the study was to develop and implement an internship program in the activities of a machine-building enterprise. Thus, the article discusses

the problem of internships at a machine-building enterprise for graduates of secondary vocational education institutions hired as tool fitters.

The analysis of the publications allowed us to formulate the concept of an internship, which is a way for a young specialist to adapt to a new workplace. In essence, the internship will allow a graduate of a secondary vocational education organization who has taken up the position of a tool fitter at a machine-building enterprise to consolidate the knowledge and skills he has acquired during his studies, as well as to supplement the former professional competencies with new work functions.

The conducted research has shown that the need to implement an internship program is related to the problem of adaptation of young specialists at enterprises of the machine-building complex. In addition, many graduates of educational institutions, when faced with difficulties in the workplace, try to change jobs, which creates problems for the employer.

In the course of the research, a methodology was developed for organizing and conducting an internship for the profession of a tool fitter, which was introduced into the production activi-

ties of a machine-building enterprise. The professional profile of a tool fitter was designed, as well as a scale for assessing the level of formation of his labor functions. The experimental work carried out has confirmed the effectiveness of the internship implementation in the activities of a machine-building enterprise for working specialties.

Keywords: *secondary vocational education, machine building, working profession, internship, workplace adaptation, labor functions, tool fitter, internship program, diagnostic card, professional profile*

For citation: Kopilov S. N. The importance of an internship in the training of future tool fitters. *Biznes. Obrazovanie. Pravo = Business. Education. Law.* 2026;3(76):436—442. DOI: 10.25683/VOLBI.2026.76.1678.

Введение

Актуальность. Основной дефицит кадров в Российской Федерации наблюдается на предприятиях металлургии и машиностроения, причем наибольший спрос среди работодателей на сотрудников, обладающих рабочей профессией. Но современному работодателю интересны выпускники образовательных организаций, готовые работать по новым стандартам, на современном оборудовании и с применением передовых технологий.

Так как развитие машиностроительного производства зависит от работы оборудования в технологических процессах образовательные организации среднего профессионального образования интенсивно переоснащают свои мастерские и лабораторную базу, но даже несмотря на это выпускники технических специальностей очень часто слабо ориентируются в технологических цепочках производства, и не умеют работать на современном оборудовании или просто его не знают [1].

В связи с этим возникает проблема в подготовке выпускников образовательных организаций среднего профессионального образования, обладающих не просто знаниями и умениями, но самое главное определенным практическим опытом. Частично такая проблема может быть решена с использованием инструмента стажировки на рабочем месте [2].

Изученность проблемы. Вопросы стажировки на рабочем месте рассматриваются В. Ю. Мишиным [2], В. Б. Рондыревым-Ильинским [3], Е. Ю. Гузенко [4], И. А. Род [5], А. Д. Федюниным [6], В. А. Сенченко [7], О. С. Пальшиной [8], Т. П. Горониной [9], А. И. Лисовской [10] и др.

В. Ю. Мишин в своем исследовании указывает на то, что первостепенной задачей психологии труда является адаптация молодых работников на рабочем месте. В данном случае именно стажировка будет способствовать совершенствованию трудовых навыков и получению новых знаний в условиях профессиональной деятельности [2].

В. Б. Рондырев-Ильинский говорит о том, что полученные работниками знания и практический опыт в процессе проведения стажировки формируют у них навыки безопасной работы на имеющемся в организации оборудовании, причем по мнению автора эффективность стажировки может быть достигнута именно через наставничество [3].

Многие работодатели, привлекая персонал, сталкиваются с соискателями чей уровень сформированных компетенций, и квалификация не соответствует их требованиям. Но в условиях «кадрового голода» им приходится принимать на работу и таких кандидатов. Опасность для машиностроительных предприятий от такой политики заключается в том, что такие сотрудники не обладают навыками работы на современном технологическом оборудовании [11].

В этом случае Е. Ю. Гузенко предлагает для обеспечения безопасности на предприятиях внедрять для всех работников обязательную стажировку. Причем методика проведения стажировки должна включать все технологические операции на рабочем месте, в т. ч. подготовку работника к нестандартным ситуациям [4].

С целью повышения эффективности от стажировки для молодых специалистов И. А. Род предлагает совместить стажировку на производстве для обучающихся выпускных курсов с их обучением в образовательной организации, такой подход позволит сформировать у них новые компетенции и получить дополнительную специальность [5].

Анализ научных публикаций [2—10] показали, что стажировка рассматривается в различных направлениях. Во-первых, многие исследователи отмечают стажировку, как метод обучения, направленный на формирования новых умений и навыков. А во-вторых, стажировка рассматривается как способ адаптации сотрудников на рабочем месте.

Вопросы адаптации молодых специалистов на рабочем месте рассматриваются Е. В. Безвиконной [12], Д. С. Бессоновой [13], Т. В. Дивинной [14], Е. В. Кузнецовой [15], С. Ю. Ланиной [16], Е. А. Ткаченко [17], А. В. Шапоренко [18] и др. Авторами отмечается то, что адаптация молодых специалистов в рамках производства является серьезной проблемой для работодателя. В первую очередь, по их мнению, проблема связана с разрывом в подготовке молодых специалистов в образовательной организации и практическими требованиями работодателей. И в этом случае именно стажировка становится способом интеграции нового сотрудника.

Значение стажировок в подготовке обучающихся к трудовой деятельности рассматриваются С. В. Сырескиной [19], А. Г. Дмитриевым [20], А. С. Машановой [21], С. С. Хасановой [22], Д. С. Сомовым [23], А. С. Тарасовой [24], С. Н. Карабанова [25] и др. Авторы указывают на то, что стажировка представляет собой метод практического обучения в реальных производственных условиях. А совмещение стажировок с обучением в образовательных организациях позволяет обучающимся понять не только производственные процессы, но и требования к их будущей профессии.

Таким образом, анализ публикаций показал, что вопросы стажировки затрагиваются только отдельные аспекты, что говорит о недостаточности изученности данной проблемы. Сделанные выводы позволили сформировать тему, цель и задачи исследования, посвященные вопросам стажировки на рабочем месте выпускников образовательных организаций среднего профессионального образования.

Цель исследования — спроектировать технологию применения стажировки в рамках машиностроительного предприятия для рабочей профессии слесарь-инструментальщик.

Задачи исследования:

- проанализировать понятие стажировки для профессии слесарь-инструментальщик;
- разработать структуру и содержание стажировки по рабочей профессии слесарь-инструментальщик;
- провести опытно-экспериментальную работу с целью проверки эффективности внедрения стажировки в деятельность машиностроительного предприятия.

Научная новизна исследования заключается в разработке и обоснование методики проведения стажировки на рабочем месте для рабочей профессии.

Методы исследования. На начальном этапе использовался теоретический метод исследования, в рамках которого проводился анализ научной литературы, отражающей вопросы стажировки на предприятиях. На втором этапе использовались эмпирические и статистические методы исследования для сбора практических данных и обработки результатов исследования.

Теоретическая значимость исследования заключается в создании в модели стажировки специалиста на рабочем месте.

Практическая значимость исследования заключается в том, что спроектированная методика стажировки позволит сформировать дополнительные трудовые функции у выпускников образовательных организаций среднего профессионального образования.

Основная часть

Для предприятий машиностроительного комплекса основным «тормозом» для увеличения производственных мощностей в условиях рыночной экономики оказывается нехватка сотрудников с рабочей профессией [12]. В этом случае проблема адаптации на рабочем месте выпускников образовательных организаций в последние годы стоит очень остро и связано это с тем, что на многих производствах внедряются современное высокотехнологическое оборудования [16].

Для включения в производственный процесс молодой специалист должен обладать не только сформированными профессиональными компетенциями, но и умениями быстрого реагирования на возникающие ситуации, способностями формировать свой трудовой потенциал, а также навыками принятия решения в нестандартных ситуациях [15].

Для выпускников образовательных организаций среднего профессионального образования стажировка становится способом формирования практических умений и новых знаний, связанных с использованием нового оборудования и технологии на предприятии [6].

Следует учитывать и то, что грамотно разработанный алгоритм стажировки позволит построить процедуру допуска работника к самостоятельной работе по соответствующему виду выполняемых работ [7].

Кафедрой энергетики и транспорта ФГАОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет» (далее — УрГПУ) была получена заявка от представителей машиностроительного предприятия для создания методики организации и проведения стажировки для рабочей профессии слесарь-инструментальщик.

Слесарь-инструментальщик — это работник, осуществляющий ремонт, настройку и обслуживание разнообразных инструментов и оборудования для машиностроительного производства. Как правило, на должность слесаря-инструментальщика претендуют выпускники образовательных программ среднего профессионального образования, отнесенных к укрупненной группе профессий, специальностей и направлений подготовки 15.00.00 «Машиностроение».

Организацию процесса стажировки на предприятии следует начинать с составления положения и программы стажировки, в которой следует учитывать уровень образования стажера, степень подготовленности и опыт его работы [8].

На этапе проектирования программы стажировки для машиностроительного предприятия был разработан профессиональный профиль слесаря-инструментальщика. Фрагмент разработанного профиля слесаря-инструментальщика представлен в табл. 1.

Таблица 1

Фрагмент профессионального профиля слесаря-инструментальщика

Характеристика	Показатель	
Должность	Слесарь-инструментальщик	
Гражданство	Российская Федерация	
Возраст	От 18 лет	до 50 лет
Уровень образования	Среднее профессиональное	
Образовательные программы	15.01.35 Мастер слесарных работ; 15.02.16 Технология машиностроения	
Требования к компетенциям		
Профессиональные знания	Профессиональные умения	Профессиональные владения навыками
• Правил чтения рабочих чертежей и технической документации. • Технологических методов и приемов слесарной обработки заготовок деталей. • Видов, основных параметров и особенностей применения инструментов и приспособлений для слесарной обработки заготовок. • Основных видов дефектов деталей при слесарной обработке	• Чтения и использования рабочих чертежей и технологических карт. • Выполнения разметки заготовок деталей. • Выполнения рубки и резки заготовок деталей. • Выполнения правки деталей. • Выполнения опиливания простых деталей. • Контроля размеров, формы и расположения поверхностей деталей. • Нарезания резьбы в деталях	• Разметки и вычерчивания заготовок для деталей прямолинейных очертаний. • Рубки и резки заготовок деталей. • Правки деталей. • Опиливания деталей. • Контроля размеров, формы, расположения и шероховатости поверхностей деталей. • Нарезания резьбы в деталях

Разработанный профиль слесаря-инструментальщика (табл. 1) необходим для оценки его компетентности и допуска к самостоятельному выполнению трудовых функций.

С целью разработки программы стажировки были изучены должностная инструкция, инструкция по охране труда на машиностроительном предприятии, а также профессиональный стандарт 40.028 «Слесарь-инструментальщик».

В основу разработанной программы стажировки заложено практическое выполнение слесарем-инструментальщиком трудовых функций механической и инструментальной обработки изделий для основных производств машиностроительного предприятия.

В программе стажировки указана цель, общие требования и индивидуальный план стажировки [9]. В табл. 2 представлен фрагмент тематического плана программы стажировки слесаря инструментальщика.

В ходе каждого этапа стажировки работник должен продемонстрировать перед руководителем методы безопасной работы на оборудовании, а также использование инструмента машиностроительного предприятия. Допуск стажера к работе может быть осуществлен только после полного прохождения всех этапов стажировки и положительной оценки или отзыва руководителя [7].

Таблица 2

Фрагмент тематического плана программы стажировки

№ п/п	Наименование раздела (вид выполняемых работ)	Время проведения
1.	Первичный инструктаж на рабочем месте. Изучение правил электро- и пожарной безопасности, а также правил санитарно-гигиенической безопасности на рабочем месте	8 часов (1 смена)
2.	Ознакомление с рабочим оборудованием, приборами, инструментами, приспособлениями. Ориентирование на рабочем месте	8 часов (1 смена)
3.	Изготовление, регулировка и ремонт простых приспособлений и инструментов с точностью по 12—14-му квалитетам	24 часа (3 смены)

Весь ход проведения стажировки контролируется руководителем и фиксируется в специально разработанной диагностической карте оценки трудовых функций слесаря-инструментальщика, фрагмент которой приведен в табл. 3.

Таблица 3

Фрагмент диагностической карты оценки трудовых функций слесаря-инструментальщика

№ п/п	Наименование раздела (вид выполняемых работ)	Оценка	Подпись руководителя о выполнении
1.	Первичный инструктаж на рабочем месте. Изучение правил электро- и пожарной безопасности, а также правил санитарно-гигиенической безопасности на рабочем месте		
2.	Слесарная обработка простых деталей с точностью размеров по 12—14-му квалитету с применением универсальных приспособлений		

Диагностическая карта представляет собой лист оценки, в котором прописаны наименование трудовых функций, с выставлением баллов за каждую сформированную трудовую функцию.

Для оценки уровня сформированности трудовых функций слесаря-инструментальщика в диагностической карте предлагается следующая шкала оценивания:

- 3 — стажер показал высокий уровень сформированных трудовых функций;
- 2 — у стажера достаточный уровень сформированности трудовых функций, но требуется корректировка в практических навыках и знаниях;
- 1 — для стажера необходима дополнительная подготовка.

Представленный процесс стажировки поможет закрепить приобретенные и отработанные должным образом навыки выполнения работы с соблюдением необходимых норм безопасности, а также быстро адаптироваться в новых производственных условиях [10].

Результаты исследования. На начальном этапе исследовательской работы кафедрой энергетики и транспорта УрГПУ был проведен опрос среди выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования. В опросе приняли участие 50 чел., имеющих стаж работы от трех месяцев до одного года. Всем респондентам были заданы четыре вопроса, связанные с особенностями адаптации на рабочем месте. Результаты обработки анкет приведены на рис. 1.

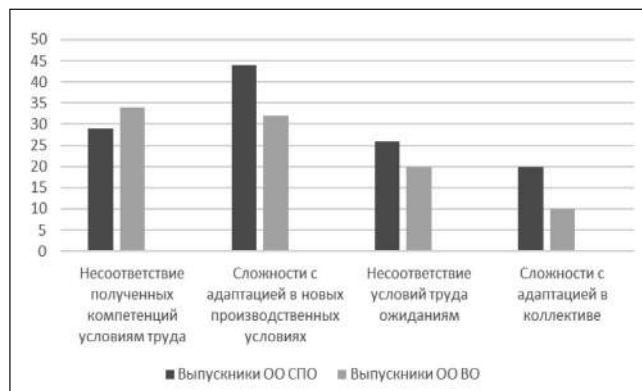


Рис. 1. Результаты анкетирования выпускников образовательных организаций

Как видно из рис. 1, у многих выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования возникают сложности с адаптацией в новых производственных условиях. Опрошенными было отмечено, что сформированные у них компетенции не всегда отвечают условиям труда. Этому есть ряд причин, первая — отставание лабораторной базы образовательных организаций от производственной программы, вторая связана с тем, что федеральные государственные образовательные стандарты не всегда могут охватить весь спектр трудовых функций, которые необходимы работникам машиностроительных предприятий.

Основными причинами раннего увольнения респонденты называют несоответствие условий труда на предприятии своим ожиданиям, а также трудности вхождения в коллектив и адаптации к новым производственным условиям [15].

Также респондентам был задан вопрос о том, готовы ли они продолжить трудиться на предприятии при наличии обозначенных трудностей, или они будут менять место работы. Результаты опроса приведены на рис. 2.

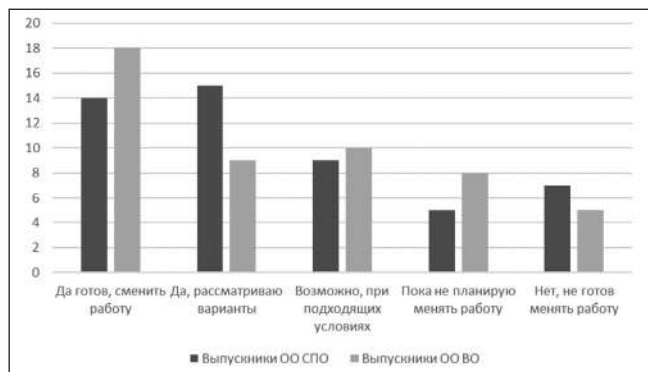


Рис. 2. Результаты опроса молодых сотрудников предприятия о возможности смены работы

Как видно из рис. 2, более 76 % выпускников образовательных организаций среднего профессионального образования и 74 % выпускников образовательных организаций высшего образования, в первый год трудоустройства столкнувшись с трудностями в производственной деятельности, готовы сменить место работы, что создает определенные проблемы для работодателя. Анализ результатов опроса позволил сделать важный вывод о том, что будущего специалиста нужно не просто обучить в образовательной организации, но и включить в коллектив и производственную деятельность без страха и опасения в ошибках для него.

В ходе исследовательской работы по разработанной методике стажировку прошли 10 молодых сотрудников машиностроительного предприятия. Все молодые люди претендуют на должность слесаря-инструментальщика и являются выпускниками образовательных программ среднего профессионального образования отнесенных к укрупненной группе профессий, специальностей и направлений подготовки 15.00.00 «Машиностроение».

К каждому стажеру был прикреплен наставник из числа опытных слесарей-инструментальщиков. В течение месяца стажеры выполняли задание в диагностической карте фиксировал результаты работы стажера. После прохождения всех тем и видов работ стажеры сдавали итоговый экзамен.

В ходе экзамена у всех стажеров были проверен уровень теоретической и практической подготовки в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, отнесенными к укрупненной группе профессий, специальностей и направлений подготовки 15.00.00 «Машиностроение» (рис. 3).

Так как одной из важных целей стажировки было формирование новых трудовых функций у стажеров для самостоятельного выполнения ими производственных задач, то практическая часть экзамена включала выполнение производственного задания слесарем-инструментальщиком. Причем по согласию с руководством предприятия экзамен сдавали и стажеры, и их наставники (рис. 4).

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Занин Д. П., Копылов С. Н. Компетенции электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования, необходимые ему для выполнения трудовых функций на предприятии // Техническое регулирование в едином экономическом пространстве : сб. ст. XI Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием. Екатеринбург : РГПУ, 2024. С. 79—84.

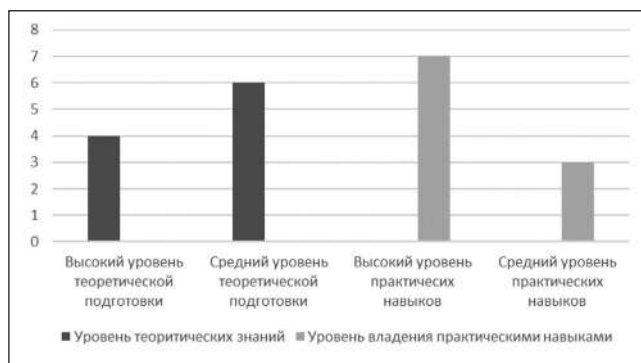


Рис. 3. Результаты проверки теоретических знаний и практических навыков по окончании стажировки

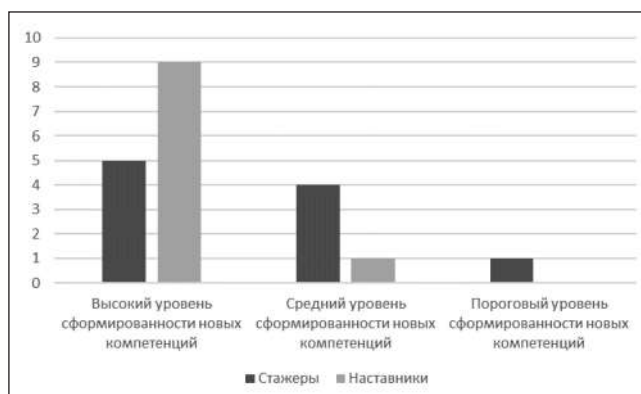


Рис. 4. Результаты итогового экзамена по результатам стажировки

В ходе апробации программы стажировки наставники, делясь своим опытом со стажерами, формировали у них новые трудовые навыки. А выполняя задание совместно со стажерами, наставники смогли вовлечь молодых людей в основы профессии слесаря-инструментальщика. Показанные наставниками и стажерами высокие результаты сдачи итогового экзамена свидетельствует о эффективности внедренной методики стажировки в деятельность машиностроительного предприятий.

Заключение

Получая большое количество заказов, машиностроительные предприятия расширяют свое производство. В таких условиях им приходится набирать новых сотрудников, которые не всегда обладают необходимыми работодателю знаниями и умениями, в большинстве случаев у них также отсутствует практический опыт в рамках профессии. В этих условиях стажировка становится методом обучения и адаптации работника в новых для него трудовых условиях.

Таким образом, можно сделать обобщающий вывод, что внедряемая программа стажировки для слесаря-инструментальщика эффективна и позволяет сформировать новые трудовые функции, необходимые для качественного исполнения должностных обязанностей. Результаты проделанной работы будут полезны тем, кто разрабатывает для своего предприятия программу стажировки.

2. Мишин В. Ю., Ломовцева О. А. Реализация программ студенческих стажировок в компании Макдоналдс как фактор эффективной адаптации к профессии // *Детство — территория безопасности* : сб. материалов конф. Саратов : Саратовский источник, 2022. С. 271—274.
3. Рондырев-Ильинский В. Б., Пуставаева Э. И. Организация системы наставничества как способ повышения эффективности стажировки работников // *Вестник НЦБЖД*. 2025. № 2(64). С. 42—47.
4. Гузенко Е. Ю., Сёмин Д. В., Мартынов И. С., Мисюряев В. Ю. Стажировка работников сельского хозяйства как эффективное направление обеспечения их безопасности // *Вестник аграрной науки Дона*. 2020. № 1(49). С. 90—96.
5. Род И. А. Роль образовательных проектов в деятельности современной высокотехнологичной компании // *Наноиндустрия*. 2020. Т. 13. № 7—8. С. 414—419. DOI: 10.22184/1993-8578.2020.13.7-8.414.418.
6. Федюнин А. Д., Глотова А. А., Автономова С. А. Анализ сферы по поиску стажировок для студентов и выпускников учебных заведений // *Неделя молодежной науки* : сб. науч. ст. : в 3 т. М., 2020. Т. 2. С. 175—182.
7. Сенченко В. А., Каверзнева Т. Т. Стажировка на рабочем месте как основной элемент обучения безопасным приемам труда рабочих профессий в строительстве // *Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Строительство и архитектура*. 2016. Т. 7. № 3. С. 25—33. DOI: 10.15593/2224-9826/2016.3.03.
8. Пальшин О. С. Стажировка как метод привлечения молодых специалистов // *Аспирант*. 2020. Т. 14. № 1. С. 58—60.
9. Горонина Т. П. Формы и методы организации стажировки как средства формирования инклюзивной культуры педагогических работников // *Дополнительное образование взрослых: формальное, неформальное, информальное* : сб. науч. ст. Междунар. науч.-практ. конф. Минск : БГПУ, 2021 С. 47—51.
10. Лисовская А. И., Абилова Е. В. Стажировки как инструмент формирования профессиональных навыков // *Общество, экономика, управление*. 2022. Т. 7. № 1. С. 70—74. DOI: 10.47475/2618-9852-2022-17110.
11. Ермакова Н. С. Привлечение персонала в условиях кадрового дефицита на рынке труда // *Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий*. 2023. Т. 12. № 4. С. 79—85.
12. Безвиконная Е. В., Богдашин А. В., Портнягина Е. В. Адаптация молодых специалистов в условиях цифровизации // *Экономика труда*. 2022. Т. 9. № 11. С. 1797—1812. DOI: 10.18334/et.9.11.116504.
13. Бессонова Д. С. Проблемы адаптации молодых специалистов на первом рабочем месте // *Социально-экономические процессы современного общества : материалы Всерос. науч.-практ. конф. Чебоксары : Среда*, 2025. С. 285—286.
14. Дивина Т. В., Дивина О. И. Роль наставничества при адаптации молодых специалистов в компаниях // *Трансформация информационно-коммуникативной среды общества в условиях вызовов современности : материалы II Междунар. науч.-практ. конф. молодых ученых. Комсомольск-на-Амуре : КнАГУ*, 2023. Ч. 1. С. 23—25.
15. Кузнецова Е. В., Коннова М. В. Профессиональная адаптация выпускников СПО к реальным условиям рынка труда // *Ученые записки Орловского государственного университета*. 2025. № 1(106). С. 282—286. DOI: 10.33979/1998-2720-2025-106-1-282-286.
16. Ланина С. Ю. Характеристика условий адаптации выпускников учреждений среднего профессионального образования к профессиональной деятельности // *Ученые записки университета имени П. Ф. Лесгафта*. 2022. № 1(203). С. 216—219.
17. Ткаченко Е. А. Проблемы адаптации молодых специалистов на предприятиях АПК // *Инновационные технологии: опыт, проблемы, перспективы развития — 2025* : сб. науч. тр. по материалам Междунар. науч.-практ. конф. Тверь : Твер. ГСХА, 2025. Ч. 1. С. 22—27.
18. Шапоренко А. В., Ссори́на А. С. Проблемы адаптации специалистов без опыта работы в различных сферах профессиональной деятельности // *Гуманитарные проблемы современности* : сб. ст. V Междунар. науч.-практ. конф. Курск : ЮЗГУ, 2023. С. 286—291.
19. Сырескина С. В., Оськина А. В. Роль практики и стажировок в изучении профессионально-ориентированного иностранного языка // *Профессиональная коммуникация: актуальные вопросы лингвистики и методики*. 2025. Вып. 18. Т. 3. С. 87—93.
20. Дмитриев А. Г., Ольшевский С. В., Романников А. Н. Условия применения коучинга в организациях // *Экономика: вчера, сегодня, завтра*. 2024. Т. 14. № 2А. С. 430—439.
21. Машанова А. С. Формирование практико-ориентированных подходов обучения в высших учебных заведениях // *Эпоха науки*. 2025. № 42. С. 487—490. DOI: 10.24412/2409-3203-2025-42-487-490.
22. Хасанова С. С., Алиева С. А. Партнерство вуза и работодателей в формировании актуальных профессиональных компетенций: педагогический аспект // *Журнал прикладных исследований*. 2025. № S1. С. 240—245.
23. Сомов Д. С., Мухаметшин А. Т. Профессионально-практическая ориентированность высшего образования как востребованный вызов времени // *Современное педагогическое образование*. 2020. № 7. С. 137—141.
24. Тарасова А. С. Роль стажировок при формировании трудовых компетенций у выпускников высшего учебного заведения // *Тенденции развития науки и образования*. 2023. № 99-5. С. 44—46. DOI: 10.18411/trnio-07-2023-259.
25. Карабанов С. Н., Крапивенский А. С. Стажировка как форма реализации программ дополнительного профессионального образования (социологическое исследование предпочтений слушателей) // *Педагогическое призвание* : сб. ст. II междунар. науч.-метод. конкурса : в 3 ч. Петрозаводск : Новая наука, 2020. Ч. 2. С. 200—203.

REFERENCES

1. Zanin D. P., Kopilov S. N. The competence of an electrician in the repair and maintenance of electrical equipment necessary for him to perform work functions at the enterprise. *Tekhnicheskoe regulirovanie v edinom ekonomicheskom prostranstve = Technical regulation in the single economic space. Collection of articles of the XI All-Russian Scientific and Practical Conference with international participation*. Ekaterinburg, Russian State Vocational Pedagogical University publ., 2024:79—84. (In Russ.)
2. Mishin V. Yu., Lomovtseva O. A. Implementation of student internship programs at McDonald's as a factor of effective adaptation to the profession. *Detstvo — territoriya bezopasnosti = Childhood is a territory of safety. Collection of conference materials*. Saratov, Saratovskii istochnik, 2022:271—274. (In Russ.)

3. Rondyrev-Ilinsky V. B., Pustavaeva E. I. Organization of a mentoring system as a way to increase the effectiveness of employee internships. *Vestnik NTsBZhD*. 2025;2(64):42—47. (In Russ.)
4. Guzenko E. Yu., Semin D. V., Martynov I. S., Misyuryaev V. Yu. Training of agricultural workers as an effective direction of ensuring their security. *Vestnik agrarnoi nauki Dona = Don agrarian science bulletin*. 2020;1(49):90—96. (In Russ.)
5. Rod I. A. Role of educational projects in the activities of a modern high-tech company. *Nanoindustriya = Nanoindustry*. 2020;13(7—8):414—419. (In Russ.) DOI: 10.22184/1993-8578.2020.13.7-8.414.418.
6. Fedyunin A. D., Glotova A. A., Avtonomova S. A. Analysis of the field of search for internships for students and graduates of educational institutions. *Nedelya molodezhnoi nauki = Youth Science Week. Collection of scientific articles*. Moscow, 2020;2:175—182. (In Russ.)
7. Senchenko V. A., Kaverzneva T. T. Training on a workplace as a basic element of training in safe methods of operation of working professions in construction. *Vestnik Permskogo natsional'nogo issledovatel'skogo politekhnicheskogo universiteta. Stroitel'stvo i arkhitektura = PNRPU Bulletin. Construction and Architecture*. 2016;7(3):25—33. (In Russ.) DOI: 10.15593/2224-9826/2016.3.03.
8. Pa'lishin O. S. Internship as a method of attracting young professionals. *Aspirant*. 2020;14(1):58—60. (In Russ.)
9. Goronina T. P. Forms and methods of internship organization as a means of forming an inclusive culture of teaching staff. *Dopolnitel'noe obrazovanie vzroslykh: formal'noe, neformal'noe, informal'noe = Additional adult education: formal, informal, informative. Collection of scientific articles of the International scientific and practical conference*. Minsk, Belarusian State Pedagogical University publ., 2021:47—51. (In Russ.)
10. Lisovskaya A. I., Abilova E. V. Internships as a tool for developing professional skills. *Obshchestvo, ekonomika, upravlenie = Society, economy, management*. 2022;7(1):70—74. (In Russ.) DOI: 10.47475/2618-9852-2022-17110.
11. Ermakova N. S. Recruitment of personnel in conditions of personnel shortage in the labor market. *Vestnik Sibirskogo instituta biznesa i informatsionnykh tekhnologii = Herald of Siberian Institute of Business and Information Technologies*. 2023;12(4):79—85. (In Russ.)
12. Bezvikonnaya E. V., Bogdashin A. V., Portnyagina E. V. Young specialists adaptation amidst digitalization. *Ekonomika truda = Russian Journal of Labour Economics*. 2022;9(11):1797—1812. (In Russ.) DOI: 10.18334/et.9.11.116504.
13. Bessonova D. S. Problems of adaptation of young specialists at the first workplace. *Sotsial'no-ekonomicheskie protsessy sovremennogo obshchestva = Socio-Economic Processes of Modern Society. Proceedings of the All-Russian scientific and practical conference*. Cheboksary, Sreda, 2025:285—286. (In Russ.)
14. Divina T. V., Divina O. I. The role of mentoring in the adaptation of young professionals in companies. *Transformatsiya informatsionno-kommunikativnoi sredy obshchestva v usloviyakh vyzovov sovremennosti = Transformation of the information and communication environment of society in the context of modern challenges. Proceedings of the II International scientific and practical conference of young scientists*. Komsomolsk-on-Amur, Komsomolsk-on-Amur State University publ., 2023;1:23—25. (In Russ.)
15. Kuznetsova E. V., Konnova M. V. Professional adaptation of vocational education graduates to the real conditions of the labor market. *Uchenye zapiski Orlovskogo gosudarstvennogo universiteta = Scientific notes of Orel State University*. 2025;1(106):282—286. (In Russ.) DOI: 10.33979/1998-2720-2025-106-1-282-286.
16. Lanina S. Yu. Characteristics of the conditions for adaptation of graduates of institutions of secondary vocational education to professional activities. *Uchenye zapiski universiteta imeni P. F. Lesgafta = Scientific notes of P. F. Lesgaft University*. 2022;1(203):216—219. (In Russ.)
17. Tkachenko E. A. Problems of adaptation of young specialists at agricultural enterprises. *Innovatsionnye tekhnologii: opyt, problemy, perspektivy razvitiya — 2025 = Innovative technologies: experience, problems, and development prospects — 2025. Collection of scientific papers based on the materials of the International scientific and practical conference*. Tver, Tver State Agricultural Academy publ., 2025;1:22—27. (In Russ.)
18. Shaporenko A. V., Ssorina A. S. The problem of adaptation of specialists without experience in various fields of professional activity. *Humanitarnye problemy sovremennosti = Humanitarian problems of modernity. Collection of articles of the V International scientific and practical conference*. Kursk, Southwest State University publ., 2023:286—291. (In Russ.)
19. Syreskina S. V., Oskina A. V. The role of practice and internships in learning a professionally oriented foreign language. *Professional'naya kommunikatsiya: aktual'nye voprosy lingvistiki i metodiki = Professional communication: top issues of linguistics and teaching methods*. 2025;18(3):87—93. (In Russ.)
20. Dmitriev A. G., Ol'shevskii S. V., Romannikov A. N. Conditions for the application of coaching in organizations. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra = Economics: Yesterday, Today and Tomorrow*. 2024;14(2A):430—439. (In Russ.)
21. Mashanova A. S. Formation of practice-oriented learning approaches in higher education institutions. *Epokha nauki*. 2025;42:487—490. (In Russ.) DOI: 10.24412/2409-3203-2025-42-487-490.
22. Hasanova S., Aliyeva S. Partnership between universities and employers in the formation of relevant professional competencies: a pedagogical aspect. *Zhurnal prikladnykh issledovaniy = Journal of Applied research*. 2025;S1:240—245. (In Russ.)
23. Somov D. S., Mukhametshin A. T. Professional and practical orientation of higher education as a popular challenge of the time. *Sovremennoe pedagogicheskoe obrazovanie = Modern pedagogical education*. 2020;7:137—141. (In Russ.)
24. Tarasova A. S. The role of internships in the formation of labor competencies among graduates of higher education institutions. *Tendentsii razvitiya nauki i obrazovaniya*. 2023;99-5:44—46. (In Russ.) DOI: 10.18411/trnio-07-2023-259.
25. Karabanov S. N., Krapivenskii A. S. Internship as a form of implementing additional professional education programs (a sociological study of students' preferences). *Pedagogicheskoe призвание = Pedagogical vocation. Collection of articles of the II International scientific and methodological competition*. Petrozavodsk, Novaya nauka, 2020;2:200—203. (In Russ.)

Статья поступила в редакцию 05.06.2026; одобрена после рецензирования 26.06.2026; принята к публикации 29.06.2026.
The article was submitted 05.06.2026; approved after reviewing 26.06.2026; accepted for publication 29.06.2026.