

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ИНСТИТУТ ЗАОЧНОГО ОБУЧЕНИЯ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

## ОТЧЕТ

по учебной практике по формированию навыков  
социального взаимодействия

ГБУ Амурской области «Завитинский социальный  
приют для детей», с. Антоновка

Студент

ВДБГУ-23-УР1-474414



А.А. Кочегурова

Руководитель практики от кафедры

канд. экон. наук

доцент



В.П. Гаджибек

Руководитель практики от организации

Директор



Н.В. Тарасова

Нормоконтролер

канд. экон. наук

доцент



В.П. Гаджибек

Владивосток 2024

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА, ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ  
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ  
на учебную практику по формированию навыков социального взаимодействия

Студенту: Кочегурова Ангелина Александровна

Группы: ВДБГУ-23-УР1

Срок сдачи: 7 марта 2024

Содержание задания на учебную практику по формированию навыков социального взаимодействия

**Введение.** Отразить цель и задачи практики, дать краткую характеристику организации (не более 2 стр.).

**Задание 1.** Отразить правила внутреннего распорядка организации, требования охраны труда и пожарной безопасности.

**Задание 2.** Описать свой процесс адаптации к рабочей среде и коллективу компании. Кратко охарактеризовать регламенты, которые используются внутри компании, свои функциональные обязанности (УК-3.4в).

**Задание 3.** Отразить свое участие в подготовке и/или реализации социально значимых мероприятий, проектов организации в соответствии с ее целями (или предложить данные мероприятия) (УК-3.5в).

**Задание 4.** Отразить свое участие в мероприятиях по профилактике распространения идеологии терроризма, национализма и экстремизма в установленном организацией порядке (или предложить данные мероприятия) (УК-3.5в).

**Заключение.** Отразить результаты практики (1-2 стр.).

**Список использованных источников (не менее 20-ти позиций).**

**Приложения.** Все документы должны быть заполнены.

- Чек-лист «Проверь себя»
- Анкета «Адаптационный период»
- Отзыв руководителя практики

Оформить работу в соответствии со стандартами ВВГУ.

Руководители практики  
к.э.н., доцент  
кафедры экономики и управления

\_\_\_\_\_ В.П. Гаджибек

Задание получил:

\_\_\_\_\_ 

\_\_\_\_\_ А.А. Кочегурова

Задание согласовано

Руководитель практики от организации  
Директор

\_\_\_\_\_ 

\_\_\_\_\_ Н.В. Тарасова



## РАБОЧИЙ ГРАФИК (ПЛАН) ПРОВЕДЕНИЯ УЧЕБНОЙ ПРАКТИКИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ НАВЫКОВ СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Студент Кочегурова Ангелина Александровна  
*Фамилия Имя Отчество*

Кафедра экономики и управления гр. ВДБГУ-23-УР1

Руководитель практики Гаджибек Виктория Павловна  
*Фамилия Имя Отчество*

Инструктаж по ознакомлению с требованиями охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности прошел

  
Т.И. Шурыгина  
(подпись уполномоченного лица, МП)

С правилами трудового распорядка ознакомлен  А.А. Кочегурова  
(подпись обучающегося)

Этапы практики	Виды работы	Срок выполнения	Отметка руководителя о выполнении
1. Подготовительный	Организационное собрание	26.02.2024	Выполнено
	Инструктаж по технике безопасности	26.02.2024	Выполнено
2. Практический	Прохождение адаптационного периода на рабочем месте в профильной организации или в структурном подразделении университета		Выполнено
	Участие в реализации социально-значимых мероприятий (проектов) организации	27.02.2024 07.03.2024	Выполнено
	Участие в мероприятиях по профилактике распространения идеологии терроризма, национализма, экстремизма		Выполнено
3. Заключительный	Подготовка и защита отчета	08.03-09.03.2024	Выполнено

Руководитель практики  
канд. экон. наук, доцент кафедры ЭУ

В.П. Гаджибек

## Содержание

Введение	3
1 Правила внутреннего распорядка организации, требования охраны труда и пожарной безопасности	5
2 Адаптация к рабочей среде и коллективу компании, регламентам, которые используются внутри компании, функциональным обязанностям	11
3 Участие в подготовке и/или реализации социально-значимых мероприятий, проектов организации в соответствии с ее целями	15
4 Участие в мероприятиях по профилактике распространения идеологии терроризма, национализма и экстремизма в установленном организацией порядке	20
Заключение	25
Список использованных источников	26
Приложение А. Чек-лист «Проверь себя»	28
Приложение Б. Анкета «Адаптационный период»	29
Приложение В. Отзыв руководителя практики	32



## Введение

В соответствии с учебным планом с 26 февраля 2024 по 9 марта 2024 была пройдена учебная практика по формированию навыков социального взаимодействия в Государственном бюджетном учреждении Амурской области «Завитинский социальный приют для детей», (далее - ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей»), по адресу: 676883, Россия, Амурская обл, Завитинский р-н, Антоновка с, Молодежная ул, 18.

Целью практики является развитие компетенций, позволяющих эффективно решать задачи в различных социальных и профессиональных ситуациях; стимулирование социальной, творческой, учебной активности.

Задачи практики:

- Ознакомление с правилами внутреннего распорядка ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей», требованиями охраны труда и пожарной безопасности.
- Адаптация к рабочей среде и коллективу ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей», регламентам, которые используются внутри компании, функциональным обязанностям.
- Участие в подготовке и/или реализации социально-значимых мероприятий, проектов ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» в соответствии с ее целями.
- Участие в мероприятиях по профилактике распространения идеологии терроризма, национализма и экстремизма в установленном организацией порядке.
- Оформление отчета и документов практики в печатном и электронном виде и представление на защиту в соответствии с требованиями организации и в установленные графиком практики сроки.

Базой прохождения практики является ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей». Основной вид деятельности - Деятельность по уходу с обеспечением проживания прочая. Зарегистрирована 4 февраля 2003

года., Реквизиты юридического лица — ОГРН 1032800280160, ИНН 2814003149, КПП 281401001. Регистрационный номер в ПФР — 038011000352, регистрационный номер в ФСС — 280020922228001. Организационно-правовой формой является «Государственные бюджетные учреждения субъектов Российской Федерации», а формой собственности — «Собственность субъектов Российской Федерации».

Целью деятельности приюта является обеспечение временного проживания и социальной реабилитации несовершеннолетних, оказавшихся в трудной жизненной ситуации и нуждающихся в экстренной социальной помощи и возвращение их в семью.

ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» является государственным бюджетным учреждением, обеспечивающим в пределах своей компетенции на территории муниципального образования р-н Завитинский, с. Антоновка единой социальной политики в отношении жителей муниципального образования в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации, Амурской области, органов местного самоуправления.

Руководителем ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» (лицом, имеющим право без доверенности действовать от имени юридического лица) с 17 мая 2007 г. является директор Тарасова Наталья Васильевна (ИНН: 281400919044).

## 1 Правила внутреннего распорядка организации, требования охраны труда и пожарной безопасности

Отразить правила внутреннего распорядка организации, требования охраны труда и пожарной безопасности.

Внутренний распорядок ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» состоит в соблюдении дисциплины труда коллектива. Трудовая дисциплина обеспечивается методами убеждения, а также поощрения за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

Правила внутреннего распорядка ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» имеют целью способствовать воспитанию сотрудников в духе добросовестного отношения к труду, укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ.

Порядок пропуска (прохода) лиц на территорию и в здание ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей».

1) Устанавливаются следующие часы работы ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей»:

Понедельник-пятница

08:00 — 17:00

Обед 12:00 — 13:00

2) Специалистами ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» ведутся консультационные встречи в сельских администрациях района с различными группами населения. Для граждан введен удобный график приема, действует смещенный обед. Жители района имеют возможность посетить отдел приема каждую вторую субботу месяца с 9.00 до 12.00 часов.

Все вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются директором ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» в пределах предоставленных ему прав. Сотрудники ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе.

Прием на работу оформляется приказом. Приказ (распоряжение) объявляется работнику ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» под расписку. При поступлении на работу сотрудник ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» знакомится с правилами внутреннего распорядка, проходит инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности и другим правилам по охране труда.

Главная задача охраны труда в ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» является создание безопасных и здоровых условий высокопроизводительного труда. Охрана труда обеспечивается проведением технических (техника безопасности), санитарно-гигиенических (гигиена труда и производственная санитария) и правовых (трудовое законодательство) мероприятий. В ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» работники осуществляют деятельность на основании типовых инструкций по охране труда. Директор ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» разрабатывает инструкции по технике безопасности для отдельных профессий и работ применительно к местным условиям. В инструкциях указывают мероприятия, предупреждающие производственный травматизм и профессиональные заболевания.

Для соблюдения охраны труда в ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» предусмотрено проведение следующих мероприятий [1]:

- а) систематическое наблюдение за выполнением правил по технике безопасности и производственной санитарии;
- б) участие в разработке мероприятий по оздоровлению условий труда и обеспечению безопасности, в решении вопросов по финансированию этих мероприятий;
- в) консультирование по вопросам охраны труда;
- г) организация и проведение инструктажа вновь поступающих рабочих по технике безопасности и производственной санитарии;



д) расследование и изучение причин несчастных случаев, организация учета и регистрации производственного травматизма.

В обязанности директора ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» входит:

а) проведение мероприятий по производственной санитарии и технике безопасности;

б) надзор за безопасностью производственного оборудования;

в) наблюдение за выполнением сотрудниками ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» инструкций по технике безопасности и производственной санитарии, за использованием ими спецодежды, спецобуви и индивидуальных средств защиты;

г) проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

д) немедленно извещать сотрудников о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей», или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

е) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

ж) выполнять только ту работу, которая поручена директором, способом, указанным в технологической и эксплуатационной документации, инструкциях или устно руководителем работ;

з) заметив нарушение требований охраны труда или пожарной безопасности другим работником или опасность окружающим, предупредить работника о необходимости соблюдения требований, гарантирующих безопасное выполнение работ;

и) соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового

распорядка.

При уклонении работника от прохождения медицинских осмотров или невыполнении им рекомендаций по результатам проведенных обследований директор ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» не допускает его к выполнению трудовых обязанностей. Сотруднику ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» также запрещается:

- выполнять распоряжения, противоречащие правилам охраны труда и пожарной безопасности; приносить на территорию ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» оружие, спиртные напитки и наркотические вещества, перечни которых предусмотрены специальными списками; продавать, распивать спиртные напитки и появляться в ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» в состоянии алкогольного опьянения; приступать к работе в нездоровом (физически или психологически) состоянии, а также в состоянии алкогольного или наркотического опьянения (отравления).

В ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» проводят инструктаж по технике безопасности. Вводный инструктаж проводят в целях ознакомления поступающих на работу с общей производственной обстановкой и особенностями работы ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей», общим законоположением об охране труда и технике безопасности, ознакомления с опасностями, встречающимися при работе в ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей», и противопожарными правилами. Инструктаж на рабочем месте сопровождается показом безопасных приемов работы и операций. Повторный инструктаж по технике безопасности проводят не реже 1 раза в 6 мес. В ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» в случае несчастного случая, составляется акт о несчастном случае, ведется журнал несчастных случаев на производстве. За 2022-2023 год несчастных случаев не происходило.

Противопожарная подготовка работников состоит из противопожарного инструктажа (первичного и вторичного) и занятий по программе пожарно-технического минимума. Первичный (вводный) противопожарный инструктаж

должны проходить все вновь принимаемые на работу, в том числе и временные работники. Этот инструктаж можно проводить одновременно с вводным инструктажем по технике безопасности, в специально выделенном помещении, оборудованном необходимыми пособиями [2].

Повторный инструктаж проводит на рабочем месте директор, так как он ответственное лицо за пожарную безопасность ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» применительно к особенностям пожарной опасности данного участка работы. Занятия по пожарно-техническому минимуму проводятся по специально утвержденной директором ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» программе с материально ответственными лицами. По окончании прохождения этого минимума принимается зачет, результат которого оформляется соответствующим актом.

Учет лиц, прошедших противопожарный инструктаж и обучение, ведется в специальном журнале. Ответственность за пожарную безопасность несет директор ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей». Табличка с указанием ответственного лица за пожарную безопасность, находится на видном месте ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей».

На основании правил пожарной безопасности для отдельных помещений разрабатывают конкретные инструкции о мерах пожарной безопасности с учетом физико-химических и пожароопасных свойств хранимых товаров и технологического оборудования. В инструкциях отражены: порядок содержания территории, помещений и путей эвакуации; места курения, применения открытого огня и производства огневых работ; специальные противопожарные мероприятия, порядок применения средств пожаротушения и вызова пожарной помощи; обязанности и действия рабочих и служащих при пожаре и др.

Резюмируя вышеизложенное можно сделать вывод, что в ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» имеется ответственное лицо за охрану труда. Основными охраны труда являются:

- организация работы по охране труда в ГБУ АО «Завитинский

социальный приют для детей»;

- контроль за соблюдением работниками ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

- совершенствование работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных и производственно-обусловленных заболеваний и улучшению условий труда;

- консультирование работников ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» по вопросам охраны труда.

За нарушение требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий, работник ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» подлежит увольнению.

Правила внутреннего распорядка ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей», требования охраны труда и пожарной безопасности регламентируются следующими локальными актами, включая Трудовой кодекс Российской Федерации; Приказы Минтруда России; Положение о системе управления охраной труда в ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей»; Правила внутреннего трудового распорядка ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей»; Инструкция по охране труда работников ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей»; Инструкция о мерах пожарной безопасности ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей»; Журнал регистрации вводного инструктажа; Журнал регистрации инструктажа по охране труда; Журнал регистрации инструктажа по пожарной безопасности; Журнал регистрации несчастных случаев.

Вся документация периодически анализируется, при необходимости, своевременно корректируется, распространяется до сведения всех работников ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей», кому она предназначена и кого касается.

## 2 Адаптация к рабочей среде и коллективу компании, регламентам, которые используются внутри компании, функциональным обязанностям

Программа адаптации и вхождения в должность направлена на обеспечение более быстрого вхождения в должность нового работника, уменьшения количества возможных ошибок, связанных с включением в работу, формирования позитивного образа организации, уменьшения дискомфорта первых дней работы. То, насколько успешно будет протекать адаптация сотрудника на новом рабочем месте зависит от многих условий, наиболее важные:

- 1) Качественная система обучения персонала в ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей»;
- 2) Социально-психологический климат, протекающий в коллективе;
- 3) Психологические черты характера сотрудника, его возраст, семейное положение [3].

В каждой фирме адаптация персонала проходит по-своему, но есть несколько, общих принципов ускорения процесса адаптации:

- 1) Как можно быстрее наладить общение с коллегами;
- 2) Полностью ознакомиться с принципом работы и понять ее суть;
- 3) Стремиться выполнять свою работу быстро и качественно.

Придерживаясь этих принципов, адаптация на новом рабочем месте пройдет быстро и не заметно. Любое руководство должно знать, что для высокой продуктивности работников необходимо создание стабильного и равновесия в профессиональной среде, и достичь этого невозможно без использования различных методов адаптации. Их существует большое количество, но самые интересные, на мой взгляд: наставничество, ротация кадров, командный тренинг. Очень успешен такой метод адаптации как наставничество. Оно практикуется практически во всех компаниях, не требует затрат и благодаря хорошему наставнику новичок быстро «вольется» в коллектив. Для того чтобы адаптация была наиболее благоприятна, должен



существовать ряд документов, в которых четко прописаны система задач на период адаптации сотрудника, критерии оценки работы в этот период, сроки реализации той или иной цели, структура самой организации и схема взаимодействия отделов [4]. Основным документом, регулирующим процесс адаптации, является распоряжение ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» Положение об адаптации сотрудника ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей».

В ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» предусмотрено две формы адаптации сотрудников – первичная адаптация и адаптация в должности.

Первичная адаптация - форма адаптации, при которой у сотрудников формируется целостное представление о ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей», его организационной структуре, специфике деятельности, корпоративной культуре, о задачах и непосредственных трудовых обязанностях.

Первичную адаптацию проходят все вновь принятые сотрудники. Первичную адаптацию проводит директор ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» на основании плана прохождения первичной адаптации.

Адаптация в должности - форма адаптации, при которой наставник передает работникам профессиональные знания и навыки (наставничество), необходимые для скорейшего вхождения в должность и достижения производственных/операционных показателей в наиболее короткие сроки [5].

Вновь принятые работники и переведенные на другую должность работники, чьи функциональные обязанности изменились, проходят адаптацию в должности. Адаптацию в должности проводит наставник и директор ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» на основании плана прохождения адаптации в должности. Наставника выбирают из числа наиболее опытных и квалифицированных работников, назначают приказом директора ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей». Директор ГБУ АО «Завитинский

социальный приют для детей» в процессе адаптации новых сотрудников выполняет следующие функции:

- 1) осуществляет контроль и общую координацию процесса адаптации;
- 2) принимает решение о мотивации наставников;
- 3) участвует в совместных информационно-консультационных встречах с наставниками и работниками.

Директор по отношению к работнику, проходящего адаптацию:

- 1) организует процесс адаптации работника;
- 2) закрепляет наставника за работником, проходящим адаптацию;
- 3) разрабатывает и утверждает планы прохождения первичной адаптации и адаптации в должности;
- 4) осуществляет контроль за прохождением работником адаптации;
- 5) оценивает эффективность пройденной работником адаптации;
- 6) оценивает эффективность работы наставников в процессе адаптации и представляет предложения о мотивации наставников.

Наставник:

- 1) совместно с директором ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» составляет планы прохождения адаптации в должности;
- 2) обеспечивает выполнение адаптационных мероприятий, предусмотренных в плане прохождения адаптации в должности;
- 3) участвует в совместных информационно-консультационных встречах и проходящими адаптацию работниками;
- 4) подготавливает заключение, рекомендации по итогам прохождения адаптации работником.

Директор ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей»:

- проводит мероприятия в рамках первичной адаптации; организует взаимодействие участников адаптации, подготовку и документационное сопровождение адаптации, хранение соответствующих документов; организует обучение наставников; представляет предложения о мотивации наставников.

Второй документ, регулирующий процесс адаптации - Положение о

молодом специалисте ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей».

К категории молодых специалистов относятся выпускники образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до тридцати лет, принятые на работу впервые. Для адаптации и приобретения профессиональных навыков каждому молодому специалисту назначается наставник и выдаётся паспорт молодого специалиста по форме. Ведение паспорта молодого специалиста является оценкой уровня профессионального развития и контроль за его изменением, составлением индивидуальных планов профессиональной адаптации и контроль за их исполнением, планированием профессиональной карьеры по результатам стажировки и рекомендациям наставника. Паспорт заполняется молодым специалистом и хранится в учреждении.

Каждый работник, прошедший собеседование в присутствии директора ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей», ознакомливается с нормативно-правовыми актами и иными документами, регламентирующими его должностные обязанности, время труда и отдыха, поведения в ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» и т.п. После утверждения кандидатуры работника директором, издается приказ о приеме на работу, с работником заключают трудовой договор.

Директор учреждения знакомит работника с его рабочим местом и коллективом, в котором будет работать. На этом этапе директор назначает наставника, который совместно с работником разрабатывает план мероприятий.

В ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» распространена практика «естественного наставничества», когда молодого человека обучает не официальный наставник, а коллега по работе. В роли такого «естественного» наставника может выступать весь коллектив в целом. По мнению большинства сотрудников, уровень вовлеченности наставников не очень высокий. Новый сотрудник включается в трудовой ресурс уже на начальном этапе работы, и его деятельность начинает позитивно сказываться на конкурентоспособности ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей».

### 3 Участие в подготовке и/или реализации социально-значимых мероприятий, проектов организации в соответствии с ее целями

Отразить свое участие в подготовке и/или реализации социальнозначимых мероприятий, проектов организации в соответствии с ее целями (или предложить данные мероприятия).

В Амурской области на 1 января 2024 среди постоянных жителей инвалидность имеют 62 967 человек, что составляет 7.97% от всего населения. Численность безработных инвалидов, состоящих на учете в органах службы занятости Амурской области составила 219 человек.

Анализ показал, что социальные программы реализуются по следующим направлениям: развитие местного сообщества, природоохранная деятельность и добросовестная деловая практика.

Наибольший удельный вес в благотворительной деятельности занимают: развитие местного сообщества (мероприятия и акции по сбору средств для спасения детских жизней, помощь детям-сиротам, детям инвалидам, ветеранам, программа поддержки талантливой молодежи).

В рамках реализации социальных программ по направлению «Развитие местного сообщества» наибольший удельный вес занимают программы помощи детям и развитие искусства и культуры. Наибольший удельный вес в реализации социальных программ по направлению «Природоохранная деятельность» занимает поддержка дикой природы, что составило 67,0%. По направлению «Добросовестная деловая практика» занимают программы развития персонала [6].

В ходе практики мною был предложен к реализации социальный проект. Главная идея проекта – совместная добровольческая, благотворительная деятельность учащихся, направленная на помощь нуждающимся людям.

Этапы реализации проекта:

1) Первый этап – проектный.

Цель первого этапа: подготовка к работе над проектом, выбор проблемы,

разработка плана мероприятий.

2) Второй этап – практический.

Цель второго этапа: реализация проекта через различные благотворительные акции.

3) Третий этап – обобщающий.

Цель: создание банка данных (пакет диагностик, методических разработок, разработка новых программ) для более эффективной работы и совершенствования проекта.

Таким образом, реализация социального проекта скажется на формировании положительного общественного мнения об организаторах благотворительной деятельности, улучшении имиджа ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» и «Средней школе» посредством организации и расширения благотворительной деятельности.

Социально-культурный проект реабилитации одиноких пожилых людей в домах престарелых «От сердца к сердцу».

Цель - социально-культурная реабилитация лиц пожилого возраста посредством реализации комплекса социально-культурных мероприятий.

Когда человек стареет, происходит изменение его жизненного статуса, определенной роли в обществе и семье. Это негативно влияет на психологическое состояние пожилых людей. Они чувствуют не востребованность своего жизненного опыта, знаний и таланта.

Им крайне необходимо общение, ощущение своей полезности и причастности к жизни общества. В наш век технического прогресса, возрастающих скоростей, конкуренции, дефицита свободного времени, значительная часть пожилых людей ощущает себя одинокими, забытыми, беспомощными особенно это касается пожилых людей, которые проживают в домах и интернатах для престарелых [7].

Актуальными проблемами данной категории являются: утрата смысла жизни, сужение круга общения, вызванное потерей социального статуса в связи с уходом на пенсию; кризис ценностей, вызванный экономическими и



политическими катаклизмами в обществе; ухудшение физического и психического самочувствия; повышенная конфликтность в общении с представителями молодого поколения, проявляющаяся в несовпадении ценностей, идеалов, жизненных принципов.

В современном мире постоянно происходят изменения в составе населения. На сегодняшний день наиболее весомые изменения наблюдаются в численности пожилых граждан, увеличивается число людей преклонного возраста. Так, в России удельный вес пенсионеров составляет более 23 %.

За последние десятилетия численность лиц в возрасте 85 лет и старше увеличилась почти вдвое, в то время как численность населения России сократилось. По статистике Всемирной организации здравоохранения, около 40% пожилых людей имеют симптомы депрессии. Врачи связывают это не только с плохим здоровьем, но и с социальной изоляцией, одиночеством пенсионеров [8].

Именно поэтому социальное благополучие пожилых граждан Российской Федерации является важнейшим и наиболее значимым направлением социальной политики нашей страны. Старость является периодом жизни каждого человека, которого невозможно избежать. И для того, чтобы сделать этот довольно длительный период активным и приятным, достаточно лишь каждому из нас осознать необходимость и полезность любого человека, в том числе и пожилого.

Данный проект направлен на повышение социальной значимости пожилых граждан, их самореализацию в творческой деятельности, а также на укрепление духовной связи между людьми разных поколений.

Акция «Почта добра». Суть акции «Почта добра» заключается в том, что учащиеся школ, пишут письма, открытки пожилым людям, которые проживают в домах престарелых. Содержание написанного – это предмет творчества участников. Эти письма и открытки будут подарены пожилым людям в рамках проекта «От сердца к сердцу», и тем самым обеспечат эмоционально-психологическую «подпитку» пожилым людям.

Качественные результаты:

- благодаря реализации перечисленных выше мероприятий будут минимизированы проблемы общения, чувства одиночества и изолированности людей пенсионного возраста, находящихся в домах престарелых;
- будет сохранена и продлена социальная активность лиц пожилого возраста;
- организация мастер-классов, тематических вечеров и праздничной концертной программы позволит значительно улучшить психологическое, душевное состояние лиц пожилого возраста, находящихся в домах престарелых, что в свою очередь повысит их жизненный тонус;
- к реализации всех перечисленных творческих мероприятий будут привлечены СМИ, увеличится интерес к данной проблеме со стороны общества, учреждений, занимающихся вопросом социальной и культурной поддержки населения.

Накануне праздника, 7 марта, в Завитинском социальном приюте для детей прошло праздничное мероприятие, посвященное женскому дню. Педагоги вместе с детьми подготовили концертно-игровую программу с искренними поздравлениями в адрес всех женщин и девочек. В первый весенний праздник зрители услышали стихи и музыкальные поздравления о весне, о женщинах, конечно, о любви.

Концерт прошел в праздничной и радостной атмосфере. Каждый номер принимался зрителями с воодушевлением. Концертная программа оставила на память о себе хорошее, солнечное, праздничное настроение.

Сотрудники приюта и их семьи приняли участие в Фестивале ГТО среди семейных команд Завитинского муниципального округа.

25 февраля 2024 воспитанники школьного возраста приняли участие в мероприятии, посвященном Дню памяти о россиянах, исполнявших служебный долг за пределами Отечества. Работники клуба с. Антоновка рассказали им о жителе села, который участвовал в боевых действиях в Афганистане. Мероприятие получилось очень интересным и содержательным.

Также в ходе практики я принял участие в реализации такого социального проекта, как:

- «10 счастливых пожилых людей». В ходе проекта были доставлены продуктовые наборы пожилым людям с ограниченными физическими возможностями. А также была оказана помощь людям с ограниченными способностями в оплате на дому за услуги ЖКХ.

Данные о людях были получены от Министерства социальной защиты населения Амурской области, включая имеющаяся информация в ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей».

Людам с ограниченными возможностями здоровья очень важно почувствовать, что они нужны обществу, что они являются частью этого общества. Важно привлекать внимание общественности к проблемам людей с инвалидностью в современном мире, защита их прав, свобод, благополучия и достоинства, возможность их участия в общественной жизни, а также формирование доброжелательного отношения общества к тем, кто в той или иной мере ограничен в своих физических, психических и сенсорных возможностях.

#### 4 Участие в мероприятиях по профилактике распространения идеологии терроризма, национализма и экстремизма в установленном организацией порядке

Отразить свое участие в мероприятиях по профилактике распространения идеологии терроризма, национализма и экстремизма в установленном организацией порядке (или предложить данные мероприятия).

В настоящее время экстремизм и терроризм являются реальной угрозой национальной безопасности Российской Федерации. Экстремизм - это исключительно большая опасность, способная расшатать любое, даже самое стабильное и благополучное, общество [9].

Одним из ключевых направлений борьбы с экстремистскими и террористическими проявлениями в общественной среде выступает их профилактика.

Особенно важно проведение такой профилактической работы в среде молодежи, так как именно молодое поколение, в силу целого ряда различных факторов, является наиболее уязвимым в плане подверженности негативному влиянию разнообразных антисоциальных и криминальных групп. Социальная и материальная незащищенность молодежи, частый максимализм в оценках и суждениях, психологическая незрелость, значительная зависимость от чужого мнения - вот только некоторые из причин, позволяющих говорить о возможности легкого распространения радикальных идей среди российской молодежи. Между тем, данные идеи в молодежной среде получают значительное распространение.

Лидеры экстремистских группировок различного толка привлекают молодежь в свои объединения, часто обещая ей легкое решение всех проблем, в том числе и материальных. Неокрепшие молодые умы зачастую даже не задумываются о том, что участвуя в деятельности подобных формирований, они не только не решают свои существующие проблемы, но и создают себе многочисленные новые, по сути, уничтожают свое будущее.

Безусловно, проводить профилактику экстремизма и терроризма среди

молодежи намного выгоднее, чем ликвидировать последствия подобных явлений. Можно, в частности, предложить следующие действия, направленные на уменьшение радикальных проявлений в молодежной среде:

Первое - проведение комплексных мероприятий по формированию правовой культуры в молодежной среде. В частности, этому могло бы способствовать существенное расширение юридической составляющей в воспитании и образовании. Знание своих собственных прав и свобод будет способствовать развитию у молодого поколения чувства уважения к правам и свободам других лиц, в том числе к их жизни, здоровью и достоинству.

Второе - воспитание у молодежи толерантного мировоззрения, терпимого отношения ко всем людям, вне зависимости от их национальности, религии, социального, имущественного положения и иных обстоятельств [10].

В рамках профилактики терроризма и экстремизма в молодежной среде на территории Завитинского района Амурской области в период с 05 по 09 февраля 2024 года в учреждениях профессионального образования проведена «Неделя толерантности», в рамках которой студенты и учащиеся приняли активное участие в тематических кураторских часах, информационно-презентационных выставках, показах художественных фильмов на заданную тематику. С каждым годом вопрос профилактики экстремистских проявлений в молодежной среде, воспитание чувства патриотизма у студентов и учащихся, недопущение национального экстремизма становится все более актуальным и востребованным, и как следствие из этого привлечение большего числа участников и зрителей к проводимым, в рамках этого, мероприятиям.

Конечная цель этой работы - изменить правовую психологию людей, добиться отторжения абсолютным большинством населения самой мысли о возможности применения террористических методов для разрешения территориальных, социальных, любых других проблем и противоречий. Для решения этой задачи, в том числе в молодежной среде, необходимо создать самовоспроизводящуюся систему идей, субъектов-носителей и каналов их распространения, которая сможет автономно от государства способствовать



формированию позитивного общественного сознания, исключаящего, саму возможность использования насилия для достижения каких-либо целей.

В ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» проводятся профилактические мероприятия по профилактике терроризма и экстремизма. Обеспечение антитеррористической защищенности в ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» является обязанностью директора, направленной на безопасную работу объекта, сведение к минимуму вероятности совершения в отношении данного объекта террористических актов и минимизацию их последствий.

Правовые акты, регламентирующие вопрос обеспечения антитеррористической безопасности в ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей»:

- 1) Федеральный закон № 35-ФЗ от 06.03.06 «О противодействии терроризму»;
- 2) Постановление Правительства РФ от 25.12.2013 № 1244 «Об антитеррористической защищенности объектов (территорий)»;
- 3) Указ Президента РФ от 14.06.2012 № 851 «О порядке установления уровней террористической опасности, предусматривающих принятие дополнительных мер по обеспечению безопасности личности, общества и государства»

Антитеррористические мероприятия в ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей»:

1) Антитеррористическая безопасность включает комплекс антитеррористических мероприятий, исполнение которых является обязательным:

- категорирование объекта, обеспечение инженерно-технической защищенности;

- разработка паспорта безопасности;

- контроль за выполнением антитеррористических требований;

- готовность сотрудников к действиям при установлении уровней террористической опасности.

За несоблюдение антитеррористических мероприятий установлена административная ответственность. Срок для завершения выполнения антитеррористических мероприятий составляет 1 год со дня утверждения акта обследования и категорирования здания.

Форма паспорта безопасности гостиницы утверждена Постановлением Правительства РФ от 13.05.2016 № 410 [11] Паспорт безопасности ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» является информационно-справочным документом, содержащим служебную информацию ограниченного распространения, и имеет пометку «Для служебного пользования».

Паспорт содержит следующую информацию:

- общие сведения: адрес, контактные данные, вид деятельности, площадь, категория опасности, данные руководителя;
- о режиме работы, количестве сотрудников и посетителей, которые могут одновременно находиться на объекте;
- уязвимые зоны, вероятные места проникновения злоумышленников, которые нуждаются в дополнительной защите;
- наиболее возможные способы теракта, вероятные последствия;
- список мер по предотвращению терактов и снижению их урона: усиление охраны, введение контрольно-пропускного режима, установка видеонаблюдения, пожарной сигнализации, системы оповещения, привлечение сил нацгвардии и др.

Паспорт изготовлен в 3 экземплярах (один экземпляр передается ответственному лицу, другие экземпляры передаются в органы безопасности по месту нахождения ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей») и согласован со следующими структурами (в течение 20 дней со дня его разработки): УФСБ России по Амурской области; ФГКУ «УВО ВНГ России по Амурской области».

Указанным структурам они переданы на хранение копии (электронные

копии) паспорта. Срок действия паспорта - до пяти лет.

Не реже одного раза в пять лет проводится актуализация информации. Изменения вносятся во все экземпляры паспорта безопасности объекта (территории) с указанием причин и дат их внесения. При этом утративший силу паспорт безопасности объекта хранится на объекте в течение 5 лет.

Контроль за выполнением требований к антитеррористической защищенности ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» осуществляется директором. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 14.06.2012 № 851 «О порядке установления уровней террористической опасности, предусматривающих принятие дополнительных мер по обеспечению безопасности личности, общества и государства» в ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей» установлен уровень террористической опасности: [12]

- повышенный («синий»): при наличии требующей подтверждения информации о реальной возможности совершения террористического акта.

Это говорит о том, что при обнаружении подозрительных предметов, которые могут быть использованы как взрывные устройства, их запрещено трогать и вскрывать. О них незамедлительно сообщается в правоохранительные органы, при необходимости организовывается эвакуация работников и посетителей на безопасное расстояние, исключается доступ к обнаруженному предмету на расстоянии не менее 100 метров.

Также осуществляется проверка готовности работников ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей», осуществляющих функции по локализации кризисных ситуаций, отрабатываются их совместные действия по возможному пресечению террористического акта и спасению людей. Проводятся дополнительные тренировки с сотрудниками по практическому применению сил и средств, привлекаемых в случае возникновения угрозы террористического акта или чрезвычайного происшествия. Изучены возможные маршруты эвакуации людей в случае возникновения чрезвычайной ситуации, вызванной, в том числе, совершением террористического акта.

## Заключение

В заключении можно сказать, что весь период прохождения практики был насыщенным аналитической работой по различным пунктам деятельности ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей». Практика направлена на обеспечение адаптации в коллективе обучающихся, формирование модели поведения внутри организации в соответствии с нормами и правилами. Является связующим звеном между теоретическими знаниями, полученными на дисциплинах учебного плана и практической деятельностью по внедрению этих знаний в профессиональную деятельность на данном этапе формирования компетенции.

В процессе прохождения учебной практики было произведено ознакомление с деятельностью учреждения. В ходе прохождения практики было принято непосредственное участие в работе ГБУ АО «Завитинский социальный приют для детей». Вопросам охраны труда и техники безопасности уделяется большое внимание, учреждение соответствует требованиям пожарной безопасности, проводятся профилактические мероприятия по профилактике терроризма и экстремизма.

В целом, оцениваю практику как успешную. Удалось реализовать все намеченные цели и задачи, получить новые материалы, а так же углубить знания по проблеме научного исследования.

По итогам прохождения практики студент научился:

- определять модель поведения внутри организации в соответствии с ее ценностями, нормами, правилами и традициями;
- умение определять ресурсы, необходимые для решения поставленных задач в рамках участия в мероприятиях организации;
- принимала участие в подготовке и/или реализации социально-значимых мероприятий, проектов организации в соответствии с ее целями.
- принимала участие в мероприятиях по профилактике распространения идеологии терроризма, национализма и экстремизма в установленном организацией порядке.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Кибанов, А.Я. Управление трудовыми ресурсами: Уч. / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова. - М.: Инфра-М, 2019. - 144 с.
- 2 Об автономных учреждениях: Федеральный закон от 03.11.2006 № 174-ФЗ (ред. от 21.11.2022) // СПС «КонсультантПлюс». – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_63635/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_63635/). (дата обращения: 26.02.2024).
- 3 Маренго, А.К. Менеджмент в области охраны труда / А.К. Маренго. - М.: Альфа-пресс, 2022. - 203 с.
- 4 Гридин, А. Д. 100 вопросов и ответов при подготовке работников и специалистов к проверке знаний требований охраны труда / А.Д. Гридин. - М.: Безопасность труда и жизни, 2020. - 118 с.
- 5 Лебедев, В. М. Внутренний трудовой распорядок организации: моногр. / В.М. Лебедев, Т.М. Фахрутдинова, И.В. Чернышова. - Москва: Огни, 2020. - 128 с.
- 6 Щур, Денис Леонидович Дисциплина труда и трудовой распорядок: правовое регулирование. Практическое справочное пособие. Выпуск 6/2010 / Щур Денис Леонидович. - М.: Финпресс, 2019. - 484 с.
- 7 Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023) // СПС «КонсультантПлюс». – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/). (дата обращения 27.02.2024).
- 8 Журавлев, П. В. Менеджмент персонала / П.В. Журавлев. - М.: Экзамен, 2019. - 448 с.
- 9 Панфилова, А. П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала / А.П. Панфилова. - М.: ИВЭСЭП, Знание, 2019. - 536 с.
- 10 Моджорян Л. А. Терроризм. Правда и вымысел / Л.А. Моджорян. - М.: Юридическая литература, 2019. - 208 с.



11 «Об утверждении требований к антитеррористической защищенности объектов (территорий) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и объектов (территорий), относящихся к сфере деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, и формы паспорта безопасности этих объектов (территорий)» Постановление Правительства РФ от 13.05.2016 № 410 (ред. от 24.03.2023) // СПС «КонсультантПлюс». – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_197946/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_197946/). (дата обращения 01.03.2024).

12 О порядке установления уровней террористической опасности, предусматривающих принятие дополнительных мер по обеспечению безопасности личности, общества и государства: Указ Президента Российской Федерации от 14.06.2012 № 851 (ред. от 31.01.2023) // СПС «КонсультантПлюс». – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_131174/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_131174/). (дата обращения 28.02.2024).

## Приложение А

### Чек-лист «Проверь себя»

1. Уважаемый студент, ответьте на следующие вопросы:

№	Вопросы	Да	Нет
1.	Сообщена ли Вам дата начала работы, время и место первого рабочего дня?	Да	
2.	Обеспечена ли ваша должность на практике должностными инструкциями?	Да	
3.	Ознакомились ли Вы с должностными обязанностями?	Да	
4.	Ваш руководитель представил Вас трудовому коллективу?	Да	
5.	Проведено ли ознакомление со зданием?	Да	
6.	Проведен ли инструктаж по технике безопасности?	Да	
7.	Ознакомлены ли Вы с правилами внутреннего распорядка в организации?	Да	
8.	Вы знакомы с историей, сферой деятельности, особенностями организации?	Да	
9.	Вы были ознакомлены с критериями работы и показателями деятельности?	Да	
10.	Вы были ознакомлены с условиями работы: рабочее место, рабочие часы и перерывы, нерабочие дни?	Да	
11.	Вы знакомы с корпоративной культурой, миссией и философией организации – базы практики?	Да	

2. Уважаемый студент, оцените свои умения и навыки на практике:

№	Вопросы	Да	Нет
1.	<b>Коммуникативные навыки</b> Были ли у вас конфликты в период прохождения практики с коллегами, с окружающими людьми?		Нет
2.	<b>Принятие решений</b> В период прохождения практики вы принимали самостоятельно решения по вопросам, относящимся к сфере Ваших компетенции.	Да	
3.	<b>Управление временем</b> Конструктивное использование рабочего дня: вы успеваете решить все операционные задачи в текущий рабочий день?	Да	
4.	<b>Организация/планирование</b> Соответствуют запланированные результаты работы фактически достигнутым?	Да	
5.	<b>Пунктуальность</b> Имелись ли случаи несвоевременного выполнения поставленных задач в период прохождения практики?		Нет
6.	<b>Качество работы</b> Соответствует ли выполненная работа стандартам и требованиям организации к ее выполнению.	Да	

## Приложение Б

### Анкета «Адаптационный период»

1. В какие периоды Вам наиболее необходима была помощь руководителя?

Первая день	Первая неделя	До 10 дней	Две недели
Первый день	Первая неделя	нет	нет

2. В какой период Вам была нужна помощь коллег?

Первая день	Первая неделя	До 10 дней	Две недели
Первый день	Первая неделя		

3. В какой период деятельности Вы почувствовали в себе уверенность в работе?

Первая день	Первая неделя	До 10 дней	Две недели
да	да	да	да

4. В какой период Вам почувствовали, что вошли в коллектив?

Первая день	Первая неделя	До 10 дней	Две недели
	Первая неделя		

5. В какой помощи Вы нуждались в первые дни работы на данном предприятии? В первые дни работы в организации требовалась помощь непосредственного руководителя организации кем являлся директор Тарасова Наталья Васильевна. Руководитель разъяснил круг компетенций и обязанностей. Также требовалась помощь по изучению методических рекомендаций работы отдела.

6. Отметьте, пожалуйста, вариант ответа, выражающий Ваше мнение по каждому вопросу:

№	Критерии	Да	Не совсем	Нет	Не знаю
1	Считаю, что я освоился:				
1.1	- в работе;	Да			
1.2	- в коллективе.	Да			
2	Считаю, что я пользуюсь уважением среди коллег.	Да			
3	Я могу организовать свою работу самостоятельно.	Да			
4	Я справляюсь с порученными заданиями в срок.	Да			
5	Мне поручается самостоятельная работа.	Да			

7. Опишите кратко, чему Вы научились за время адаптационного периода, что входило в Ваши обязанности

Прохождение адаптационного периода на рабочем месте проходило размеренно, проблем не возникало. За время адаптационного периода в мои обязанности входило – работа с документами, помощь в подготовке мероприятий.

8. В какой мере ниже перечисленные факторы соответствуют Вашей работе и Вашим желаниям

№	Факторы	В полной мере	В некоторой степени	Не соответствуют
1	Обеспеченность работой в период прохождения практики	В полной мере		
2	Соответствие Ваших способностей занимаемой должности	В полной мере		
3	Разнообразие работы	В полной мере		
4	Соответствие характера работы способностям и склонностям	В полной мере		
5	Возможность повышения квалификации (тренинги, корпоративное обучение)		В некоторой степени	
6	Информированность о делах коллектива	В полной мере		
7	Помощь и поддержка руководителя практики от профильной организации	В полной мере		
8	Взаимоотношения с коллегами	В полной мере		
9	Режим работы	В полной мере		
10	Рабочее место	В полной мере		

В целом механизм регламентации участия сотрудников в общественно-значимых мероприятиях организации соответствует уровню организации.

## 9. Отчет по мероприятиям в период прохождения практики

№	Мероприятие	Цель, на решение которой направлено мероприятие	Результат
<b>Адаптационные мероприятия</b>			
1.	Подготовительный	Новый сотрудник должен чувствовать себя защищенным законом и испытывать доверие к организации и руководителю. Знакомство с деятельностью организации, основные миссии, цели и задачи	Практикант знает структуру организации, распорядок работы, знаком с коллективом
2.	Теоретическое обучение	Распорядок дня, виды внутренних коммуникаций (документооборот, корпоративный портал и сайт компании, внутренние телефоны). Ознакомление с должностными инструкциями и обязанностями	На этом этапе практиканта знакомят с теоретической частью его основной работы, функциональными обязанностями и требованиями к дальнейшему выполнению работы
3.	Практический этап	Непосредственно выполнение каких-то практических заданий: сначала под наблюдением наставника, потом самостоятельно	Практикант может самостоятельно выполнять свои должностные обязанности
<b>Мероприятия Общекультурного характера (субботники, демонстрации, волонтерство и др.)</b>			
4.	Волонтерство	Помощь людям с ограниченными способностями в оплате на дому за услуги ЖКХ	Отлично
5.	Демонстрация	Реклама услуг	Отлично
6.	Маркетинговые мероприятия	Увеличение потенциальных клиентов	Цель достигнута
<b>Мероприятия профессиональной направленности (конференции, собрания труд. коллектива и др.)</b>			
7.	Собрание планерки в трудовом коллективе	Обсуждение текущих дел и планирование будущих	Цель достигнута
8.	Участие в мероприятиях по повышению навыков оказания услуг, увеличения покупательского спроса на выполнения заказов и т.д.	Сокращение времени оказания услуг, улучшения качества услуг и т.д.	Цель достигнута



## Приложение В

## Отзыв руководителя практики от профильной организации

№	Вопросы	Да	Нет
1.	Освоился ли студент:		
	- в работе;	Да	
	- в коллективе;	Да	
2.	Заслужил ли он уважение среди коллег?	Да	
3.	Поручается ли ему самостоятельная работа?	Да	
4.	Справляется ли он с порученными заданиями в срок?	Да	
5.	Проявляет ли интерес к порученной работе?	Да	
6.	Конструктивно ли использует рабочее время?	Да	
7.	Соблюдает ли этику общения?	Да	
8.	Владеет ли средствами устной и письменной коммуникации на достаточном уровне?	Да	
9.	Направлена ли его работа на достижение личного успеха и обеспечение качества работы?	Да	
10.	Нарушает ли правила внутреннего распорядка?		Нет
11.	Обеспечен ли он рабочим местом?	Да	
12.	Соответствует ли его поведение ценностям, правилам и традициям организации?	Да	
13.	Оцените, в какой степени у Вашего подопечного выражены следующие качества:	Да	
	- исполнительность	высокая	
	- работоспособность	высокая	
	- самоорганизованность	высокая	
	- готовность к сотрудничеству	высокая	
	- честность, порядочность	высокая	
	- пунктуальность	высокая	
	- надёжность: сознательность, аккуратность, точность	высокая	
	- инициативность: наличие склонностей к самостоятельной работе с повышенной ответственностью	высокая	
	- коммуникабельность	высокая	

Руководитель практики от организации  
Директор

 Н.В. Тарасова