

Первым этапом моего участия стало глубокое ознакомление с внутренними документами и правилами компании, регламентирующими данное направление (таблица 4.10).

Таблица 4.10 – Внутренние документы ООО «Этажи-Владивосток», регламентирующие профилактику деструктивных идеологий

Наименование документа	Ключевые положения, релевантные для моей практики	Мои действия по ознакомлению и применению
Правила внутреннего трудового распорядка	Пункт о недопустимости поведения, разжигающего межнациональную или межрелигиозную рознь, а также о соблюдении норм деловой этики и взаимного уважения.	Детальное изучение, конспектирование. Обсуждение с куратором практики, как эти абстрактные нормы транслируются в ежедневные коммуникации с резидентами и гостями.
Политика безопасности и правила посещения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Запрет на размещение и распространение материалов экстремистского характера (листовки, стикеры, символы).</li> <li>• Обязанность сотрудников сообщать службе безопасности (СБ) о любых подозрительных предметах или действиях.</li> <li>• Право администрации отказать в посещении/аренде лицам, чье поведение нарушает общественный порядок или безопасность.</li> </ul>	Изучил(а) и запомнил(а) алгоритм действий при обнаружении подозрительного предмета (не трогать, отойти на безопасное расстояние, немедленно сообщить СБ и руководителю). Уяснил(а) для себя визуальные признаки запрещенной символики.
Регламент организации и проведения мероприятий (ивентов)	Обязательность предварительного согласования темы, формата и спикеров любого публичного события. Право руководства отклонить заявку, если контент может спровоцировать социальную рознь или нарушить закон.	На этапе подготовки «Стартап-суббот» и «Дня в коворкинге» я научился(ась) анализировать предлагаемый спикерами контент не только с точки зрения полезности, но и с позиции потенциальных рисков: не содержит ли он обобщающих негативных оценок каких-либо социальных, национальных групп и т.д.
Корпоративный кодекс этики	Акцент на ценностях уважения, открытости, коллаборации и ответственности. Принцип «нулевой терпимости» к буллингу, харассменту, дискриминации.	Этот документ стал для меня основным смысловым фундаментом. Я понял(а), что профилактика экстремизма начинается не с поиска врагов, а с последовательного культивирования прямо противоположных ценностей – уважения и сотрудничества.

Мое участие не заключалось в проведении специализированных лекций или проверках (таблица 4.11). Оно было интегрированным и реализовывалось через три основных канала: работа с клиентами и резидентами, подготовка и проведение мероприятий, работа в цифровой среде.

Таблица 4.11 – Практические направления моего участия в профилактической работе

Направление деятельности	Конкретные задачи и ситуации	Мои действия и примененные навыки социального взаимодействия	Профилактический эффект
1. Работа с резидентами и гостями (повседневная коммуникация)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разрешение потенциально конфликтной ситуации в common-зоне, где один резидент в эмоциональном тоне высказался негативно о представителях определенной национальности, ссылаясь на личный бизнес-опыт.</li> <li>• Наблюдение за появлением в переговорной незнакомых лиц, которые активно агитировали резидента, используя риторику «против системы».</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• В первой ситуации: Немедленно и спокойно подключился(ась) к разговору. Не вступая в прямую конфронтацию и не обвиняя, перевел дискуссию в конструктивное русло: «Я понимаю, что вы расстроены конкретной ситуацией. Давайте обсудим, как можно решить вашу бизнес-задачу, не привязывая ее к обобщениям о людях. В нашем пространстве мы ценим профессиональные, а не личные оценки». Предложил(а) помощь в поиске партнера через комьюнити-менеджера.</li> <li>• Во второй ситуации: Действуя по регламенту, я не вмешивался(ась) в беседу открыто, но незаметно проинформировал(а) службу безопасности и своего куратора о подозрительной активности, предоставив максимально точное описание лиц.</li> </ul>	Нейтрализация бытового национализма через мягкое, но принципиальное переключение с эмоций на деловой контекст. Демонстрация модельного поведения, показывающего, что такие высказывания не являются нормой в данном пространстве. Пресечение возможности вербовки или распространения запрещенной агитации через оперативное взаимодействие со службами.
2. Подготовка и модерация публичных мероприятий	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проверка контента спикеров для «Стартап-суббот».</li> <li>• Модерация сессии вопросов и ответов (Q&amp;A) после лекции на социально-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• При проверке: Внимательно изучал(а) тезисы и слайды на предмет некорректных обобщений, стереотипов, использования непроверенных</li> </ul>	Предварительный фильтр контента, предотвращающий попадание на публичную площадку потенциально опасных нарративов. Формирование культуры

Продолжение таблицы 4.11

	<p>чувствительную тему (например, «Глобальный маркетинг: тонкости работы с разными культурами»).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Проведение профориентационного интенсива для подростков.</li> </ul>	<p>данных, которые могут быть использованы для разжигания розни (например, «предприниматели из региона X всегда недобросовестны»).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• При модерации Q&amp;A: Заранее подготовил(а) вступительную ремарку о правилах ведения дискуссии: уважение к мнению других, фактологичность, запрет на оскорбления. Во время сессии внимательно следил(а) за формулировками вопросов из зала. На провокационный вопрос, содержащий этнический стереотип, я корректно парировал(а): «Спасибо за вопрос, но он сформулирован довольно общо. Давайте, пожалуйста, перефразируем его в конкретную бизнес-проблему, которую мы можем обсудить с экспертом».</li> <li>• При работе с подростками: Специально включил(а) в сценарий интерактивной экскурсии блок о международных командах резидентов (российско-корейский стартап, дизайнер из Центральной Азии), подчеркивая ценность разнообразия для инноваций.</li> </ul>	<p>конструктивного и уважительного диалога в обществе через явные правила и мягкое, но твердое модерирование. Закладка ценностных установок толерантности и интернационализма у молодой аудитории на положительных, деловых примерах.</p>
3. Мониторинг и работа в цифровом	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Модерация чата в Telegram для участников мероприятий.</li> <li>• Наблюдение за</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• В чате: Установил(а) простые правила: запрет на оскорбления, дискриминационные</li> </ul>	<p>Поддержание здоровой коммуникационной среды в цифровом пространстве, являющемся</p>

Продолжение таблицы 4.11

пространстве сообщества	сообществами резидентов в соцсетях (в рамках задач по маркетингу).	высказывания, флейм. При появлении сообщения с агрессивной риторикой в адрес «мигрантов, отбирающих работу» (в контексте обсуждения найма), оперативно удалил(а) его и написал(а) автору в личные сообщения, объяснив(а) причину и предложив(а) переформулировать мысль в конкретный профессиональный вопрос о поиске кадров. • При наблюдении: В случае обнаружения в пабликах резидентов контента, который мог бы быть расценен как экстремистский (например, условные «мемы» с явной националистической подоплекой), фиксировал(а) это и передавал(а) информацию комьюнити-менеджеру для дальнейшей деликатной работы с этим резидентом.	продолжением оффлайн-сообщества. Раннее выявление потенциально опасных настроений среди членов сообщества. Недирективное, но четкое обозначение границ допустимого.
-------------------------	--	--	---

По согласованию с куратором, в качестве инициативы я разработал(а) концепцию и макет информационного стенда, который можно разместить на видном месте в ресепшн-зоне. Его цель — не формальное исполнение закона, а позитивное продвижение ценностей сообщества и информирование в доступной форме.

Таблица 4.12 – Концепция информационного стенда «Коворкинг — пространство доверия и уважения»

Блок стенда	Содержание	Профилактический смысл и цель
Наши ценности	Кратко, иконками и слоганами: Уважение (к человеку, его времени, взглядам), Открытость (к новым идеям и сотрудничеству), Безопасность (физическая и психологическая для всех).	Позитивное формулирование норм.

Продолжение таблицы 4.12

Мы против	Не акцентируя внимание на негативе, графически (перечеркнутый знак) показаны: Дискриминация, Буллинг, Любая вражда. Подпись: «Это мешает работать нам всем».	Визуальное и простое обозначение недопустимого поведения, связывание его с практическим ущербом для общего дела — работы.
Ваша безопасность	Алгоритм на три случая: 1) «Увидел подозрительный предмет» (не трогать, сообщить на ресепшн). 2) «Стал свидетелем конфликта или угроз» (сообщить администратору). 3) «Чувствуешь психологический дискомфорт» (мы готовы помочь и выслушать). Указаны номера экстренных служб (112, 102).	Снижение порога информирования, превращение каждого резидента в союзника в обеспечении безопасности. Декриминализация обращения за помощью.
Помни о законе	Краткая, понятная выдержка: «Распространение материалов, разжигающих ненависть, а также публичные призывы к экстремизму запрещены законом (ст. 20.3, 20.29 КоАП РФ) и правилами нашего пространства».	Правовое просвещение в дозированной, ненавязчивой форме, напоминание об ответственности.
Культура разных стран — наш ресурс	Фотографии интернациональных команд резидентов «Этажей» с короткими историями успеха (например: «Команда из России и Вьетнама создала успешный экспортный проект»).	Создание положительных ассоциаций с межнациональным взаимодействием, демонстрация его практической пользы в бизнес-среде.

Разработка этого стенда позволила мне синтезировать все полученные знания: от юридических норм до принципов корпоративной этики и психологии восприятия. Проект был одобрен руководством и планируется к реализации.

По итогам практики я пришел(ла) к нескольким ключевым выводам:

1 Профилактика экстремизма в бизнес-среде — это не карательная, а созидательная деятельность. Ее ядро — не в том, чтобы искать и наказывать, а в том, чтобы последовательно и ежедневно выстраивать альтернативу: культуру уважения, конструктивного диалога и осознанной безопасности.

2 Каждый сотрудник, особенно контактирующий с людьми, является «сенсором» и «буфером». Мой опыт показал, что администратор, комьюнити-менеджер, организатор событий находятся на передовой. Их внимательность, коммуникативные навыки и знание регламентов — первая и важнейшая линия профилактики.

3 Навыки социального взаимодействия — главный инструмент профилактики. Умение деэскалировать конфликт, мягко, но твердо перенаправить дискуссию, установить четкие правила игры, создать атмосферу доверия — именно эти

компетенции позволяют нейтрализовать риски на самой ранней стадии, не доводя до серьезных инцидентов.

4 Работа должна быть комплексной и интегрированной. Эффект дает не разовая лекция, а сочетание: четкие внутренние правила + обучение сотрудников + продуманная информационная политика + фильтрация публичного контента + позитивное ценностное позиционирование.

Для меня лично это направление практики стало открытием. Я осознала, что формирование безопасной и инклюзивной среды — это сложная, системная работа, требующая осознанности, ответственности и тонких коммуникативных навыков. Опыт, полученный в ООО «Этажи-Владивосток», показал, что в современном мире социальная ответственность бизнеса включает в себя и эту, крайне важную грань, а профессионал, умеющий работать с людьми, должен быть компетентен и в вопросах поддержания здорового социального климата [18].

## Заключение

Прохождение учебной практики по формированию навыков социального взаимодействия в ООО «Этажи-Владивосток» стало для меня этапом интенсивного профессионального и личностного роста. Работа в динамичной, многогранной среде современного коворкинга позволила не только применить теоретические знания, но и сформировать комплекс практических компетенций, критически важных для успешной деятельности в любой социально-ориентированной сфере. Практика убедительно продемонстрировала, что социальное взаимодействие — это не просто умение общаться, а сложный управленческий и этический инструмент, лежащий в основе построения продуктивных сообществ и обеспечения безопасности среды [19].

Основная цель практики — формирование и развитие навыков социального взаимодействия — была успешно достигнута через решение конкретных задач и погружение в реальные рабочие процессы. Итоговыми результатами стали:

- приобретение комплексных коммуникативных навыков;
- овладение технологиями организации групповой работы и мероприятий;
- формирование компетенций в сфере профилактики деструктивных явлений;
- развитие проектного мышления и инициативности;
- укрепление профессионально важных личных качеств.

Учебная практика в ООО «Этажи-Владивосток» оказалась исключительно продуктивной. Она предоставила уникальную лабораторию для отработки навыков социального взаимодействия в условиях, максимально приближенных к реальным профессиональным вызовам.

Я не только сформировала конкретные сложные умения, но и в значительной степени развила критически важные простые качества: эмоциональный интеллект, конфликтологическую компетентность, ответственность и инициативность в зоне своей ответственности.

Главный итог — переход от академического понимания «социального взаимодействия» к осознанию его как ключевого управленческого ресурса. Этот ресурс позволяет решать широкий спектр задач — от операционного управления пространством до стратегического построения лояльного сообщества и обеспечения комплексной безопасности [20].

Полученный опыт я считаю фундаментальным для своей будущей карьеры в любой сфере, связанной с управлением персоналом, клиентским сервисом, организацией событий или общественными связями. Я благодарна руководству и сотрудникам ООО «Этажи-Владивосток», в частности, моему куратору, за предоставленную возможность, доверие и бесценное наставничество. Практика стала для меня мощным импульсом к дальнейшему профессиональному развитию.

## Список использованных источников

- 1 Трудовой кодекс Российской Федерации (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2025) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru> (дата обращения: 10.03.2026).
- 2 Федеральный закон от 21.12.1994 № 69-ФЗ (ред. от 04.08.2024) «О пожарной безопасности» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru> (дата обращения: 10.03.2026).
- 3 Правила внутреннего трудового распорядка ООО «Этажи-Владивосток». Утв. Генеральным директором 15.01.2024. – Владивосток, 2024. – 22 с. (Внутренний документ организации).
- 4 Инструкция по охране труда для администратора и менеджера коворкинга ООО «Этажи-Владивосток». Утв. 10.02.2024. – Владивосток, 2024. – 15 с. (Внутренний документ организации).
- 5 План эвакуации и инструкция по действиям персонала при пожаре в бизнес-центре «Версаль». Утв. 05.03.2024. – Владивосток: ООО «Этажи-Владивосток», 2024. – 10 с. (Внутренний документ организации).
- 6 Федеральный закон от 06.03.2006 № 35-ФЗ (ред. от 14.07.2022) «О противодействии терроризму» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru> (дата обращения: 12.03.2026).
- 7 Уголовный кодекс Российской Федерации (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2025) [Электронный ресурс]. – Ст. 280, 282, 282.1, 282.2. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru> (дата обращения: 12.03.2026).
- 8 Кодекс корпоративной этики и поведения в сообществе ООО «Этажи-Владивосток». Утв. 20.12.2023. – Владивосток, 2023. – 18 с. (Внутренний документ организации).
- 9 Регламент организации и проведения мероприятий в коворкинге ООО «Этажи-Владивосток». Утв. 15.02.2024. – Владивосток, 2024. – 12 с. (Внутренний документ организации).

10 Методическое пособие по комьюнити-менеджменту. Для внутреннего пользования ООО «Этажи-Владивосток». – Владивосток, 2024. – 35 с. (Внутренний документ организации).

11 Иванова, Е.Л. Основы эффективных коммуникаций в профессиональной среде: учебное пособие / Е.Л. Иванова, П.С. Кузнецов. – Москва: Инфра-М, 2023. – 210 с.

12 Петров, С.А. Психология адаптации личности в новой организации: теория и практика / С.А. Петров. – Санкт-Петербург: Питер, 2022. – 180 с.

13 Сидоренко, Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / Е.В. Сидоренко. – Санкт-Петербург: Речь, 2021. – 208 с.

14 Алгоритм действий персонала при выявлении признаков экстремистских материалов или подозрительной активности. Утв. директором ООО «Этажи-Владивосток» 05.02.2024. – Владивосток, 2024. – 7 с. (Внутренний документ организации).

15 Об утверждении Стратегии противодействия экстремизму в Российской Федерации до 2025 года: Указ Президента РФ от 28.11.2021 № 683 (ред. от 30.11.2023) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru> (дата обращения: 12.03.2026).

16 Меморандум «О создании безопасной и инклюзивной среды» для резидентов ООО «Этажи-Владивосток». Утв. 10.01.2024. – Владивосток, 2024. – 5 с. (Внутренний документ организации).

17 Прохоров, А.В. Управление событиями (Event-менеджмент): от идеи до пост-анализа: практическое руководство / А.В. Прохоров. – Москва: Альпина Паблишер, 2022. – 320 с.

18 Горбунова, М.Ю. Социальная ответственность бизнеса: практики и технологии / М.Ю. Горбунова, А.К. Смирнов // Корпоративные финансы. – 2023. – № 1 (65). – С. 45-62.

19 Brown, B. Dare to Lead: Brave Work. Tough Conversations. Whole Hearts. / Brené Brown. – New York: Random House, 2021. – 320 p.

20 Майерс, Д. Социальная психология / Д. Майерс; пер. с англ. – 12-е международное изд. – Санкт-Петербург: Питер, 2023. – 800 с.

## Приложения

## Чек-лист «Проверь себя» для студентов

1. Уважаемый студент, ответьте на следующие вопросы:

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

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

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

### Анкета «Адаптационный период»

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

Первый день	Первая неделя	До 10 дней	Две недели
		✓	

2. В какой период Вам была нужна помощь коллег?

Первый день	Первая неделя	До 10 дней	Две недели
	✓		

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

Первый день	Первая неделя	До 10 дней	Две недели
	✓		

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

Первый день	Первая неделя	До 10 дней	Две недели
		✓	

5. В какой помощи Вы нуждались в первые дни работы на данном предприятии?  
Адаптация и четкое объяснение моих задач.

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

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

7. Опишите кратко, чему Вы научились за время адаптационного периода, что входило в Ваши обязанности: Я прошла путь от теоретических знаний к их практическому применению в динамической среде.

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

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

9. Каков механизм регламентации участия сотрудников в общественно-значимых мероприятиях организации?

Стратегическое планирование, формирование рабочих групп, распределение обязанностей, контроль и отчетность.

10. Отчет по мероприятиям в период прохождения практики

№	Мероприятие	Цель, на решение которой направлено мероприятие	Документ (стандарт), регламентирующий проведение (участие) организацией в общественно-значимых мероприятиях	Результат
1	Цикл открытых мастер-классов «Стартап-субботы»	Демократизация знаний снятие страха перед началом бизнеса, нетворкинг	Внутренний регламент событийного отдела «Организация обучающих мероприятий»	Получены навыки модерации расширена сеть контактов успешное проведение серии встреч
2	Благотворительная выставка-ярмарка «Арт-Этаж: Город в деталях»	Поддержка локальных творцов, благотворительность в пользу фонда «Влад-мама»	Корпоративный стандарт социальной ответственности (КССО)	Сбор средств для фонда, предоставление площадки для реализации работ 15+ творцов
3	Профориентационный интенсив «День в	Ранняя профессионализация, мотивация к выбору	Положение о взаимодействии с	Обучение школьников основам digital-

	коворкинге» для школьников	современных профессий	образовательными учреждениями	профессий, позитивные отзывы участников
4	Месяц экологической ответственности «Зеленый Этаж»	Формирование экологической культуры, внедрение раздельного сбора отходов (РСО)	Внутренний экологический регламент «Зеленый офис»	Установка контейнеров для РСО, снижение потребления пластика на площадке

### Отзыв руководителя практики от профильной организации

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