

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНСТИТУТ ЗАОЧНОГО И ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

ОТЧЕТ

по учебной практике по получению навыков
развития социального взаимодействия

ФГБОУ ВО «ВВГУ», ИМБЭУ, кафедра
экономики и управления, г. Владивосток

Студентка
группы ВДБМН-24-Б31

Н.М. Козлова

Руководитель
канд. экон. наук, доцент
кафедры экономики и
управления

М.С. Рахманова

Нормоконтролер
канд. экон. наук, доцент
кафедры экономики и
управления

М.С. Рахманова

Владивосток 2025

Содержание

Введение	3
1 Правила внутреннего распорядка организации, требования охраны труда и пожарной безопасности	5
2 Адаптация к рабочей среде и коллективу компании	10
3 Социально-значимые мероприятия, проекты организации	13
4 Профилактика распространения идеологии терроризма, национализма и экстремизма	16
Заключение	19
Список использованной литературы	20

Введение

Учебная практика является важным этапом в подготовке студентов, позволяющим им применить теоретические знания на практике и развить навыки, необходимые для успешной профессиональной деятельности. Одной из ключевых областей, в которой студенты, такие как я, могут развивать свои компетенции, является социальное взаимодействие. В условиях современного общества, где коммуникация и взаимодействие с различными группами людей играют важную роль, умение эффективно общаться и работать в команде становится особенно актуальным.

Цели учебной практики:

- 1) Развить навыки социального взаимодействия через практическое применение теоретических знаний;
- 2) Ознакомиться с особенностями работы в крупной организации, такой как Сбербанк, и с корпоративной культурой, в том числе с правилами внутреннего распорядка;
- 3) Сформировать свои профессиональные компетенции, необходимые для успешной карьеры как в банковской сфере, так в сфере менеджмента.

Задачами учебной практики являются:

- 1) Провести анализ методов и форм социального взаимодействия в Сбербанке;
- 2) Участвовать в командных проектах и мероприятиях, направленных на развитие коммуникационных навыков;
- 3) Изучить опыт работы сотрудников Сбербанка в области клиентского обслуживания и взаимодействия с коллегами;
- 4) Оценить влияние корпоративной культуры на эффективность социального взаимодействия в организации.

Сбербанк России — один из крупнейших банков в стране и Восточной Европе, основанный в 1841 году. Он предоставляет широкий спектр финансовых услуг, включая кредитование, депозитные операции, инвестиционные услуги и страхование. Сбербанк активно внедряет современные технологии, такие как

интернет-банкинг и мобильные приложения, что позволяет ему оставаться конкурентоспособным на рынке.

Корпоративная культура Сбербанка ориентирована на инновации, клиентский сервис и социальную ответственность. Банк активно развивает программы по обучению и развитию сотрудников, что способствует созданию эффективной команды и улучшению качества обслуживания клиентов. Важным аспектом работы Сбербанка является внимание к социальным инициативам и поддержка различных благотворительных проектов.

Таким образом, учебная практика в Сбербанке предоставляет уникальную возможность для меня развить навыки социального взаимодействия, ознакомиться с передовыми практиками в банковской сфере и получить ценный опыт, который будет полезен.

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

Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) представляют собой внутренний нормативный документ организации, который определяет условия взаимодействия между работником и работодателем. В этом акте прописаны правила приема и увольнения, режим работы, права, обязанности и ответственность сторон, а также меры поощрения и взыскания. ПВТР создаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и обязательны для всех сотрудников, способствуя соблюдению трудовой дисциплины и эффективному использованию рабочего времени. Все это соответственно регламентируется Трудовым кодексом РФ и не может его нарушать. [1]

В Сбербанке существует Внутренний нормативный документ, с которым кандидат при приеме на работу обязан ознакомиться и подписать, в нем есть содержание, то есть разделы, отражающие смысл всего документа, и в целом, согласно законодательству, то, что необходимо указать. В первом разделе «Общие положения» указано – это документ регламентирующий в соответствии с законодательством Российской Федерации порядок приема, перевода и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы, связанные с регулированием трудовых отношений, что правила данного документа распространяются на всех работников и обязательны к исполнению.[2]

В общем доступе данного документа нет, он находится только во внутренней сети Сбербанка, где сотрудник может всегда повторно ознакомиться с ним. В качестве примера для отчета, я использовала Правила внутреннего трудового распорядка АНО ДПО «Корпоративный университет Сбербанка», что почти в точности описывает Внутренний документ Сбербанка, в котором работаю я.

Хочу отразить такой раздел как «Права и обязанности Работника», в которых помимо тех, что указаны в статье 21 Трудового кодекса Российской Федерации, имеются дополнительные.

Права:

- предоставление им исправных инструментов, приспособлений, технических средств и материалов, необходимых для выполнения своих трудовых обязанностей;
- льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ, а также Внутреннего документа Работодателя;
- соблюдение Работодателем особенностей регулирования труда отдельных категорий Работников, предусмотренных действующим законодательством РФ;
- защиту персональных данных Работников от неправомерного их использования или утраты;
- свободный доступ к своим персональным данным, хранящимся у Работодателя, включая право на получение копий документов, связанных со своей работой.

И кратко обязанности:

- использовать рабочее время для высокопроизводительного труда, обеспечивая эффективную работу структурного подразделения, в котором работают;
- качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя;
- соблюдать режим рабочего времени, правила пропускного режима Работодателя, пожарной безопасности, а также инструкции, положения, регламенты и иные Внутреннего документа Работодателя, а также требования применимого законодательства РФ и Внутреннего документа Работодателя в области противодействия коррупции и управления конфликтами интересов, противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма, противодействия неправомерному

использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком, совершения операций с финансовыми инструментами и иных Внутренних документов Работодателя в области управления комплаенс-риском;

- выполнять круг обязанностей по своей должности, квалификации, определенный должностной инструкцией; 7 из 25 – в установленный Работодателем срок, но в любом случае не более 5 (пяти) рабочих дней с даты направления Внутреннего документа Работодателя Работнику, ознакомляться с ними в установленном порядке;

- подчиняться как письменным, так и устным решениям, приказам, распоряжениям непосредственных и вышестоящих руководителей, органов управления Работодателя в рамках выполнения своих должностных обязанностей;

- не разглашать сведения, составляющие охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), а также конфиденциальную информацию о деятельности Работодателя, ставшие известными Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе не разглашать персональные данные, в том числе других Работников, клиентов Работодателя, и соблюдать установленные Работодателем правила защиты конфиденциальной информации (в том числе кибербезопасности) и принятые Работником обязательства в этой области;

- признавать исключительные права Работодателя на использование результатов творческой деятельности (в том числе компьютерных программ, аудиовизуальных произведений, произведений фотографии, графики и дизайна), созданных Работниками в процессе исполнения ими трудовых обязанностей или выполнения служебных заданий, если такое обязательство включено в трудовой договор. [3]

В целом, правила внутреннего распорядка Сбербанка направлены на создание профессиональной, клиентоориентированной и командной среды, в которой ценятся ответственность, этичность и постоянное развитие. Помимо этого, еще существует корпоративный кодекс этики. Кодекс корпоративной

этики и делового поведения Сбера служит нескольким важным целям. В первую очередь это общий ориентир для всех, кто работает в Банке или связан с ним. Он отражает принятые в Сбере правила и стандарты поведения, которые, в свою очередь, основаны на наших ценностях и принципах. [4]

Перейду к охране труда и пожарной безопасности. В Сбере создается и поддерживается система управления охраной труда, соответствующая требованиям законодательства и приказа Минтруда № 776н. [5]

Сам Сбер, как работодатель, имеет право разрабатывать и внедрять собственные внутренние локальные нормативные акты (например, инструкции по охране труда, стандарты, положения), которые детализируют требования к охране труда в конкретных подразделениях и для конкретных должностей, собственно такие как Правила внутреннего распорядка и Кодекс корпоративной этики, помимо этого многочисленные обучения, инструкции, необходимые для ознакомления.

Общие требования к пожарной безопасности:

1) Содержание помещений: помещения и рабочие места должны содержаться в чистоте, без загромождения проходов, коридоров и эвакуационных выходов мебелью или другими предметами;

2) Курение: курение разрешено только в специально отведенных местах;

3) Ответственное хранение: в помещениях не допускается хранение горючих и легковоспламеняющихся материалов, а также запрещается использование чердаков, технических этажей и подвалов для хранения оборудования или организации участков;

4) Системы защиты: в зданиях Сбербанка должны быть установлены и находиться в исправном состоянии автоматические системы противопожарной защиты, такие как системы оповещения, пожаротушения и противодымной защиты;

5) Противопожарные меры при эвакуации: при возникновении пожара необходимо отключить электроэнергию, остановить работу оборудования,

перекрыть газовые и водяные коммуникации и обеспечить эвакуацию людей, а также встречу пожарных подразделений. [6]

Непосредственные инструкции и обучения регламентируют работу с оборудованием, что необходимо делать в случае неисправности, производятся проверки на знания пожарной безопасности и эвакуации, проверки пожарной сигнализации, виды огнетушителей и работа с ними.

Требования к охране труда:

1) Соблюдение законодательства: основные обязанности и ответственность работодателя в области охраны труда определяются Трудовым кодексом Российской Федерации;

2) Обучение и инструктажи: все сотрудники проходят инструктажи по охране труда и пожарной безопасности, а также участвуют в обучающих мероприятиях, проводимых Корпоративным университетом Сбербанка;

3) Ответственность сотрудников: сотрудники несут ответственность за соблюдение правил, поддержание порядка на рабочих местах, а также за своевременное информирование руководства о потенциальных рисках;

4) Документация: для сотрудников разрабатывается и утверждается соответствующая нормативная документация, включающая инструкции по охране труда и другие документы, регламентирующие соблюдение правил пожарной безопасности. [7]

За инструктажем и обучением следит руководитель, проводятся регулярные проверки и аудит внутренней системы охраны труда и пожарной безопасности. Несоблюдение данных правил строго наказывается согласно матрице кадровых решений, разработанной специально для регулирования Работников.

2 Адаптация к рабочей среде и коллективу компании

Согласно устоявшейся в научной литературе классификации, процесс трудовой адаптации принято структурировать по четырем ключевым направлениям: профессиональному, психофизиологическому, социально-психологическому и организационному.

Профессиональная адаптация заключается в освоении сотрудником специфических знаний, умений и компетенций, необходимых для эффективного выполнения должностных обязанностей.

Распространенным заблуждением среди руководителей является мнение, что опытный специалист не нуждается в дополнительной поддержке, поскольку уже обладает требуемой квалификацией. Однако профессиональное мастерство не тождественно социальной компетентности, а знание предметной области не гарантирует быстрого понимания внутренних процессов конкретной организации. Дополнительную сложность создает ситуация, когда руководство не может четко сформулировать ожидания от новой должности, что лишает новичка ясных ориентиров. В современных условиях особое значение приобретает развитие цифровых навыков персонала, под которыми понимается владение высокими технологиями, инструментами оперативного взаимодействия в цифровой среде, анализа данных и управления проектами. На сегодняшний день для оценки уровня цифровой грамотности уже существуют специализированные решения.[8]

Психофизиологическая адаптация предполагает приспособление сотрудника к совокупности условий труда: уровню физических и психических нагрузок, рабочему ритму, эргономике рабочего места, а также санитарно-гигиеническим и требованиям безопасности. Наибольшую значимость этот вид адаптации имеет на производствах с сложными технологическими процессами и повышенным риском травматизма, где соблюдение норм безопасности является обязательным с первого дня работы. Для мониторинга состояния сотрудников в период организационных изменений, таких как цифровая трансформация, эффективно применяются инструменты регулярной обратной связи, например,

пульс-опросы и оценка по методу «360 градусов», что активно и часто используется в Сбере. [9]

Социально-психологическая адаптация — это процесс интеграции работника в социальную структуру коллектива, усвоения им корпоративных норм, традиций и ценностей. Данный этап требует времени на установление отношений как с формальными, так и с неформальными группами внутри организации и зачастую является наиболее стрессовым, особенно для сотрудников, занимающих руководящие позиции и привыкших диктовать свои правила. В случае внутреннего кадрового перемещения этот вид адаптации протекает легче, поскольку работник уже знаком с корпоративной культурой и основными бизнес-процессами компании.

Организационная адаптация связана с пониманием организационной структуры компании, механизмов управления, взаимодействия между подразделениями и правил внутреннего документооборота. Трудности на этом этапе обычно испытывают внешние кандидаты, сталкивающиеся с незнанием регламентов и неформальных каналов коммуникации. Ключевую роль в предотвращении таких сложностей играет системная работа HR-специалистов по информированию о принятых в компании стандартах общения и поведения. [10]

Эффективная система адаптации базируется на нескольких фундаментальных элементах. Во-первых, это комплексное информирование нового сотрудника о компании: ее миссии, истории, ценностях и положении на рынке. Во-вторых, наличие четкой программы с определенными сроками и этапами, которая служит помощником для всех участников процесса. В-третьих, институт наставничества, где опытный сотрудник помогает новичку быстрее достичь высокой результативности. Завершающим этапом является совместная с руководителем оценка результатов адаптации, включающая сбор обратной связи от самого сотрудника. [11]

Адаптация в такой крупной и структурированной компании, как Сбер, имеет свою специфику. Это корпорация с очень сильной корпоративной

культурой и хорошо отлаженными процессами. Я в Сбербанке давно не новичок, более того обучаю новых сотрудников сама. Мой опыт в адаптации достаточно прост, я просто работала, находила подход в первую очередь к себе в новой рабочей среде, изучала незнакомое, впитывала большое количество информации, благодаря которой и поставила себя в коллективе. Обучалась я дважды, практически в двух разных коллективах, из-за перевода на другую должность. И вот что могу рассказать. Во-первых, новичка никогда не «выкидывают» сразу работать, дается определенный срок на знакомство с информацией, с экосистемой Сбербанка, как устроены механизмы и работа в общем. На каждого нового сотрудника создается план, согласно которому он должен проходить обучение.

Соответственно, за предоставленный отчетный период мною был пройден процесс активной адаптации к рабочей среде, корпоративной культуре Группы Сбер и ключевым бизнес-процессам подразделения. Основное внимание было уделено быстрому включению в работу команды, изучению поставленных задач и применению принципов культуры Сбера в повседневной деятельности.

В полном объеме и в установленные сроки завершила обязательную программу обучения в СберУниверситете по темам: комплаенс, информационная безопасность, клиентоцентричность. Полученные знания сразу применяю на практике. Выстроила прочные рабочие отношения с членами команды. Четко осознаю свою роль в команде, зоны ответственности и то, как моя работа влияет на достижение общих целей подразделения и экосистемы Сбер. На текущий момент я полностью завершила процесс адаптации, чувствую себя комфортно в коллективе и уверенно владею необходимыми для моей должности инструментами и процессами. Все это благодаря четко поставленным целям, непосредственной помощи Сбербанка и внутренним корпоративным системами, которые продолжают помогать и в дальнейшем работе, а не только в адаптации.

3 Социально-значимые мероприятия, проекты организации

Социальная ответственность — одна из ключевых ценностей Сбера. За последние годы организация превратилась в крупнейшую экосистему услуг, и ее социальные проекты стали еще более разнообразными.

Вот классификация социально значимых мероприятий и проектов Сбера с примерами:

1 Образование и развитие человеческого капитала — это одно из самых сильных направлений. Сбер делает упор на подготовку кадров для цифровой экономики:

- СберУниверситет: Ключевой проект, предлагающий бесплатные образовательные программы не только для сотрудников, но и для широкой аудитории (госслужащих, преподавателей, студентов);

- Школа 21: Бесплатная школа программирования от Сбера по инновационной методике (без учителей и лекций). Проект работает в нескольких городах России и дает шанс получить востребованную профессию любому человеку от 18 лет;

- Академия Искусственного Интеллекта для школьников: Проект, направленный на популяризацию AI среди подростков. Включает онлайн-уроки, хакатоны и соревнования;

- Благотворительный фонд Сбербанка «Вклад в будущее»: фокусируется на развитии инклюзивной среды и современных образовательных методиках, поддерживает программы индивидуального подхода к обучению детей. [12]

2 Поддержка культуры и сохранения наследия – Сбер является одним из крупнейших меценатов в стране:

- Программа «Память поколений»: Всероссийский благотворительный фонд, соучредителем которого является Сбер. Помогает ветеранам войн (ВОВ, участникам боевых действий) с дорогостоящим лечением и реабилитацией;

- Спонсорство крупных выставок и фестивалей: Сбер регулярно поддерживает выставки в Третьяковской галерее, Пушкинском музее, Эрмитаже и других ведущих музеях страны, делая искусство более доступным;

- Проект «Сбербанк Премьер»: предоставляет клиентам премиум-сегмента привилегии, включая специальные условия на посещение культурных мероприятий. [13]

3 Развитие предпринимательства и регионов.

- Бизнес-инкубаторы и акселераторы: Сбер помогает стартапам и малому бизнесу через программы акселерации SberUp, предоставляя знания, менторство и доступ к инвестициям;

- Сбербанк для бизнеса: Специализированные продукты и услуги, упрощающие ведение бизнеса для ИП и юрлиц;

- Поддержка социального предпринимательства: совместно с фондом «Наше будущее» Сбер реализует программы финансирования и обучения для социальных предпринимателей. [14]

4 Здравоохранение и благотворительность.

- Помощь в кризисные периоды: Сбер всегда одним из первых выделяет значительные средства на помощь пострадавшим от стихийных бедствий, чрезвычайных ситуаций (например, во время пандемии COVID-19);

- Всероссийская акция «Красная гвоздика»: Сбер является генеральным партнером акции фонда «Память поколений». Собирает средства на помощь ветеранам через распространение значков;

- СберВместе: Платформа для сбора благотворительных пожертвований, интегрированная в мобильное приложение СберБанк Онлайн. Позволяет пользователям легко жертвовать деньги проверенным фондам.

5 Экология и устойчивое развитие.

- Стратегия ESG: Сбер принял обязательства по достижению углеродной нейтральности к 2030 году;

- СберЕсть: Сервис доставки еды, который активно развивает опцию «экологичная доставка» (без одноразовых приборов) и сотрудничает с фондом «Фонд продовольствия «Русь» для передачи излишков еды нуждающимся;

- Посадка деревьев: Регулярные корпоративные волонтерские акции по лесовосстановлению.

6 Волонтерство.

- Программа корпоративного волонтерства «Люди людям»: Сотрудники Сбера активно участвуют в добровольческих проектах: проводят мастер-классы для детей, помогают пожилым людям осваивать цифровые сервисы, участвуют в экологических акциях. [15]

Я, как сотрудник, активно участвую в волонтерских и социальных инициативах Сбера, рассматривая их как неотъемлемую часть корпоративной культуры и личного вклада в развитие общества. В качестве волонтера участвую в проекте «Цифровой ликбез»: провожу консультации для пожилых людей по использованию сервисов СберБанк Онлайн и базовых цифровых услуг. Слежу за анонсами на внутреннем портале и принимаю участие в подходящих мне активностях (как офлайн, так и онлайн), таких как донорские дни и сбор средств для коллег, оказавшихся в трудной ситуации. Подобные мероприятия никогда не остаются в тени, всегда идет массовый рассыл, новости, уведомления, с информацией по мероприятиями и программам.

Моя цель — не просто формальное участие, а реальная помощь и укрепление социальных связей как внутри компании, так и за ее пределами.

Таким образом, социально значимые мероприятия Сбера — это комплексная стратегия, направленная на развитие образования, культуры, здравоохранения и предпринимательства в России, что соответствует его миссии по преобразованию страны и жизни людей к лучшему.

4 Профилактика распространения идеологии терроризма, национализма и экстремизма

Профилактика распространения идеологии терроризма, национализма и экстремизма является одной из ключевых задач обеспечения национальной безопасности и сохранения общественного согласия. Эта работа требует комплексного подхода, сочетающего в себе усилия государственных институтов, гражданского общества и каждого сознательного гражданина.

Основой эффективной профилактики выступает создание прочного иммунитета общества к деструктивным влияниям. Такой иммунитет формируется через укрепление духовно-нравственных ценностей, воспитание культуры межнационального и межрелигиозного уважения, а также через обеспечение социальной стабильности и уверенности в будущем. Важнейшую роль здесь играет просвещение, направленное на разъяснение реальной опасности этих явлений, которые маскируют преступные цели под ложные идеи справедливости или национального превосходства. [16]

Ключевым направлением является работа с молодежной средой, наиболее уязвимой для манипуляций. Необходимо создавать условия для конструктивной самореализации молодых людей, их гражданского и патриотического становления. Активная жизненная позиция, основанная на понимании исторического наследия и многообразия культур нашей страны, становится надежным барьером на пути распространения ксенофобии и радикализма. [17]

Особое внимание уделяется информационной сфере, которая сегодня стала основной ареной для вербовки и пропаганды. Противодействие заключается не только в блокировке противоправного контента, но и в активном продвижении позитивной повестки, созидательных ценностей и оперативном развенчании ложных мифов, распространяемых идеологами экстремизма. [18]

Если говорить о профилактике распространения идеологии терроризма, национализма и экстремизма в рамках деятельности Сбера, то как одна из крупнейших и технологически развитых компаний страны, Сбер осознает свою социальную ответственность и значительную роль в укреплении общественной

стабильности. Деятельность по профилактике распространения деструктивных идеологий является неотъемлемой частью его корпоративной политики и реализуется через комплекс системных мер.

Основой данного направления работы является создание и поддержание нулевой терпимости к любым проявлениям экстремизма и насилия как во внешней среде, так и внутри организации. Эта позиция находит отражение в строгом соблюдении требований законодательства, корпоративных этических принципах и кадровой политике.

Важнейшим аспектом является обеспечение безопасности и устойчивости предоставляемых сервисов. Сбер инвестирует в передовые технологии мониторинга и анализа данных для противодействия попыткам использования финансовой инфраструктуры в противоправных целях, включая блокировку транзакций, связанных с финансированием терроризма. [19]

Компания активно развивает корпоративную культуру, базирующуюся на уважении к разнородности и инклюзивности. Внутри организации реализуются образовательные программы и коммуникационные меры для сотрудников, направленные на воспитание зрелого гражданского сознания, устойчивого к манипуляциям и радикальным идеям.

Социальные и просветительские проекты Сбера, такие как «Школа 21» и инициативы СберУниверситета, способствуют системной профилактике экстремизма. Развивая цифровую грамотность, критическое мышление и предлагая молодым людям равные возможности для профессионального роста, компания создает условия, в которых деструктивные идеологии теряют свою привлекательность.

Таким образом, стратегия Сбера в сфере профилактики экстремизма и терроризма основывается на сочетании современных технологий, строгого соблюдения законодательных требований и активной социальной позиции, нацеленной на положительное развитие общества. [20]

Работая в Сбере, я осознаю свою личную ответственность за поддержание норм корпоративной этики и принципов нулевой терпимости ко всем

проявлениям экстремизма и насилия. Моя роль в этом процессе выражается прежде всего через повседневное соблюдение профессиональной и коммуникационной культуры.

Я строго придерживаюсь внутренних регламентов и правил безопасности, понимая, что их неукоснительное выполнение служит первым барьером против попыток использовать ресурсы компании в незаконных целях. В работе с клиентами и коллегами я руководствуюсь принципами уважения, терпимости и учета культурных различий, что способствует формированию инклюзивной и безопасной атмосферы.

Активно участвуя в корпоративных образовательных программах по кибербезопасности и противодействию манипуляциям, я повышаю свою устойчивость к деструктивному воздействию и учусь адекватно реагировать на потенциальные информационные угрозы в профессиональной сфере.

Через участие в волонтерских проектах Сбера, направленных на развитие цифровой грамотности, я вношу свой вклад в просвещение и социальную адаптацию различных групп населения — важный фактор в устранении почвы для радикальных идей.

Моя позиция основывается на убеждении, что эффективная профилактика экстремизма начинается с личного примера, профессиональной ответственности и активного участия в жизни корпоративного сообщества, разделяющего ценности безопасности и взаимоуважения.

Заключение

Подводя итог отчету об учебной практике, можно отметить, что время, проведенное в Сбере, было чрезвычайно полезным для формирования и совершенствования навыков социального взаимодействия. Практика предоставила редкую возможность применить теоретические модели коммуникации в условиях динамичной и профессионально насыщенной среды.

Главным результатом стало понимание многоуровневого характера социального взаимодействия в крупной организации: от эффективного решения оперативных задач совместно с наставником до участия в масштабных корпоративных проектах, объединяющих сотрудников из разных подразделений. Этот опыт способствовал развитию эмоционального интеллекта, умения вести конструктивный диалог и успешно справляться с возникающими рабочими ситуациями.

Приобретённые навыки носят практический характер и имеют большое значение для моей дальнейшей профессиональной деятельности. Осознание механизмов построения доверия и сотрудничества в коллективе, а также опыт работы в рамках социальных инициатив Сбера, стали надежной основой для моего личностного и карьерного развития.

Все поставленные цели и задачи выполнены, полученный опыт в полном объеме буду применять на практике на других местах работы, более того и во время дальнейшего обучения в институте.

Список использованных источников

1 «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2025). Статья 190. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка// URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/a7049ae86657fdf15c13608876c58aa5c63003da/ (Дата обращения: 20.08.2025)

2 «Корпоративные документы» – Текст: электронный//[Сайт] URL: <https://www.sberbank.com/ru/investor-relations/disclosure/regulative-documents> (Дата обращения 20.08.2025)

3 Правила внутреннего трудового распорядка АНО ДПО «Корпоративный университет Сбербанка»/ Утверждены приказом АНО ДПО «Корпоративный университет Сбербанка» от 09.10.2023 № 231009-33 - Текст: Электронный// URL: https://sberuniversity.ru/upload/dalee-property-json/d5c/1dc6fzqtw645br18c04umr3b1c8tengg/Prikaz_231009_33_ot_09.10.2023_VND_Pravila_vnutrennego_trudovogo_rasporyadka.pdf (Дата обращения 21.08.2025)

4 «Кодекс корпоративной этики и делового поведения Сбера» – Текст: электронный//URL: https://www.sberbank.com/common/img/uploaded/com/files/code_corporate_ethics_ru.pdf (Дата обращения 25.08.2025)

5 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 776н "Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда" (Зарегистрировано в Минюсте России 14.12.2021 N 66318) – Текст: электронный//URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_403335/ (Дата обращения 26.08.2025)

6 Федеральный закон от 21.12.1994 N 69-ФЗ (ред. от 08.08.2024) "О пожарной безопасности" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2025) – Текст: электронный//

URL:https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5438/7d2854d4f18b91117f8b36c4ef4338bee7e461e3/#dst100022 (Дата обращения: 26.08.2025)

7 «Перечень правил и инструкций по охране труда» – Текст: электронный// URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_182373/ (Дата обращения 28.08.2025)

8 Сидорова Е.Л. Корпоративная культура как инструмент адаптации новых сотрудников // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сборник статей по материалам LX Международной научно-практической конференции. — № 6(60). — СПб.: Свое издательство, 2024. — С. 112-118. (Дата обращения 29.08.2025)

9 Гордеев А.С. HR-аналитика: оценка эффективности программ адаптации персонала // Управление персоналом. — 2020. — № 4. — С. 67-74. (Дата обращения 29.08.2025)

10 Попова Л.В. Онбординг как технология управления персоналом: российский и зарубежный опыт // Кадровик. Трудовое право для кадровика. — 2022. — № 3. — С. 45-53. (Дата обращения 29.08.2025)

11 «Адаптация сотрудников в организации: функции, принципы и методы» - Текст: электронный// [Сайт] URL: <https://www.ispring.ru/elearning-insights/adaptaciya-sotrudnikov-v-organizacii> (Дата обращения 29.08.2025)

12 «Ключевые проекты Сбера»// СберУниверситет. – Текст: электронный/[Сайт] URL: <https://courses.sberuniversity.ru/howtolearn/7> (02.09.2025)

13 Статья «Волонтёры Сбера воплотили в жизнь 750 проектов»//Сберегаем вместе. – Текст: электронный/ [Сайт] URL: <https://www.sberegaem-vmeste.ru/news/volontyori-sbera-voplotili-v-zhizn-750-proektov-v-2023-godu> (Дата обращения 02.09.2025)

14 Статья «Меры господдержки для малого бизнеса в 2025 году» //СберБизнес – Текст: электронный/ [Сайт] URL: <https://sberbusiness.live/publications/podderzhka-malogo-biznesa> (Дата обращения 23.09.2025)

15 Статья «Вклад в благотворительность: почему помогать стало проще»//Сберегаем вместе – Текст: электронный/ [Сайт] URL: <https://www.sберегаем-vmeste.ru/publications/vkladi-s-blagotvoritelnostyu-kak-k-etomu-prishli-v-sbere> (Дата обращения 23.09.2025)

16 Абдулкаримов А.Г., Гасанов Н.Н. Противодействие идеологии терроризма и экстремизма в глобальном информационном пространстве: современные вызовы и пути их нейтрализации // Государственная служба и кадры. – 2023. – № 2. – С. 175-179. (Дата обращения 24.09.2025)

17 Мартьянова Н.А., Белогорцев Е.С. Информационно-психологическое противодействие экстремизму и терроризму: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2023. – 215 с. (Дата обращения 24.09.2025)

18 Зубок Ю.А., Чупров В.И. Молодежный экстремизм в России: природа, особенности и профилактика // Социологические исследования. – 2022. – № 5. – С. 47-57. (Дата обращения 25.09.2025)

19 «Комплаенс»//Сбербанк – текст: электронный/ [Сайт] URL: <https://www.sberbank.com/ru/compliance> (Дата обращения 25.09.2025)

20 «Особенный банк: как Сбер становится удобнее для людей с инвалидностью» //Работа.Сбер/ [Сайт] URL: <https://rabota.sber.ru/media/kak-sber-stanovitsya-udobnee-dlya-lyudej-s-invalidnostyu/> (Дата обращения 25.09.2025)