

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА,
ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

ОТЧЕТ
по учебной практике по формированию навыков
социального взаимодействия
ООО «Хэдхантер», г. Владивосток

Студент
группы ВБМН-21-Б31



А.В. Агаркова

Руководитель практики
канд. полит. наук, доцент

Руководитель от предприятия
Директор Владивостокского филиала
ООО «Хэдхантер»



Е.С. Кошечая
АГАРКОВА А.В.
ОФИС-МЕНЕДЖЕР
ДОВЕРЕННОСТЬ
23/141
К. Л. Аверина

Нормоконтролер
канд. полит. наук, доцент



Е.С. Кошечая

Владивосток 2025

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВВГУ»)

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Студент: Агаркова Анастасия Валериевна

Группы: ВБМН-21-БЗ1

Срок сдачи:

Содержание задания на учебную практику по формированию навыков социального взаимодействия:

Задание 1. Ознакомиться с правилами внутреннего распорядка организации, требованиями охраны труда и пожарной безопасности. (ОК-5)

Задание 2. Осуществлять участие в проекте «За чистый университет» в соответствии с нормами времени, установленными в организации. (ОК-5, ОК-6)

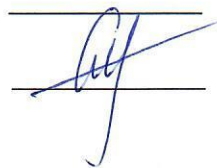
Задание 3. Принять участие в подготовке и/или реализации социально-значимых мероприятий, проектов организации в соответствии с ее целями. (ОК-6, ПК-1)

Задание 4. Принять участие в мероприятиях по профилактике распространения идеологии терроризма, национализма и экстремизма в установленном организацией порядке. (ОК-5)

Задание 5. Оформить отчет и документы практики в печатном и электронном виде и представить на защиту в соответствии с требованиями организации и в установленные графиком практики сроки. (ОК-6)

Руководитель практики
канд. полит. наук,
доцент кафедры экономики и управления

Задание получил:



Е.С. Кошечая

А.В. Агаркова

Характеристика о прохождении производственной технологической практики

Студентка ВВГУ группы ВБМН-21-БЗ-1 А.В. Агаркова проходила учебную практику по формированию навыков социального взаимодействия в ООО «Хэдхантер» с 05.11.2024 г. по 23.11.2024 г.

За время прохождения практики Агаркова А.В. ознакомилась с правилами внутреннего трудового распорядка, требованиями охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности компании. Проявила себя как дисциплинированная и ответственная практикантка, строго соблюдающая корпоративные нормы и регламенты.

Анастасия проявила высокую заинтересованность в получении новых знаний и практических навыков. Продемонстрировала хорошие способности к аналитической работе, умение быстро осваивать новый материал и применять теоретические знания на практике. Все порученные задания выполнялись добросовестно, качественно и в установленные сроки.

В коллективе зарекомендовала себя с положительной стороны: проявила коммуникабельность, стрессоустойчивость, умение работать в команде и готовность приходить на помощь коллегам.

По результатам прохождения практики за Агарковой Анастасией Валериевной отмечаются следующие профессиональные качества: ответственность, исполнительность, внимательность, хорошие обучаемость и потенциал для дальнейшего роста в сфере управления.

Практика Агарковой А.В. заслуживает положительной оценки «отлично».

Руководитель практики
от ООО «Хэдхантер»



К. Л. Аверина

АГАРКОВА А. В.
ОФИС-МЕНЕДЖЕР
ДОВЕРЕННОСТЬ
№ 23/141
26.12.2023

РАБОЧИЙ ГРАФИК (ПЛАН)

Вид работы	Структурное подразделение/название проекта/мероприятия	Дата	Количество отработанных часов	Наличие случаев опозданий и/или несвоевременность выполнения заданий	Руководитель практики / проекта
Организационное собрание	ООО «Хэдхантер»	05.11.2024			
Инструктаж по технике безопасности	ООО «Хэдхантер»	05.11.2024			
Проект «За чистый университет»	ВВГУ	06.11.2024			
Поддержание и улучшение качества социальной среды университета (дежурство по университету)	ВВГУ	07.11.2024			
	ВВГУ	08.11.2024			
	ВВГУ	09.11.2024			
Поддержание и улучшение качества социальной среды университета (работа по заявкам подразделений университета)	ВВГУ	11.11.2024			
	ВВГУ	12.11.2024			
	ВВГУ	13.11.2024			
	ВВГУ	14.11.2024			
	ВВГУ	15.11.2024			
Участие в мероприятиях по профилактике распространения идеологии терроризма, национализма, экстремизма	ООО «Хэдхантер»	16.11.2024			
		22.11.2024			
Реализации социально-значимых мероприятий, проектов, в т. ч. участие в демонстрациях, митингах и др.	ООО «Хэдхантер»	23.11.2024			
Итого		19			

Оценка руководителя практики _____

Руководитель практики _____

ФИО, подпись

Содержание

Введение	3
1 Основные правила внутреннего распорядка организации, требованиями охраны труда и пожарной безопасности ООО «Хэдхантер»	4
2 Социально-значимые проекты ООО «Хэдхантер»	9
3 Мероприятия по профилактике распространения идеологии терроризма, национализма и экстремизма в ООО «Хэдхантер»	12
Заключение	15
Список использованных источников	16
Приложение А	17

Введение

Данный документ является отчетом о прохождении учебной практика по развитию социально-профессиональных умений и навыков во Владивостокском филиале ООО «Хэдхантер» с 05.11.2024 г. по 23.11.2024 г.

По адресу: 690091, Приморский край, г. Владивостокский, ул. пр-кт Океанский, д. 17, офис 505.

ООО «Хэдхантер» зарегистрирован в г. Москва, ул. Годовикова, д.9 стр.10 от 29.12.2006. Руководитель организации: генеральный директор Сергиенков Дмитрий Сергеевич [1].

ООО «Хэдхантер» присвоены ИНН 7718620740, ОГРН 1067761906805, ОКПО 98984040 [2].

Основным видом деятельности ООО «Хэдхантер» является «Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов» [3].

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

Задачи практики:

- вовлечение студентов в социальную активность университета, развитие интереса к участию в социально-значимых проектах;
- развитие навыков социализации в коллективе;
- развитие способности к добровольному выполнению обязательств, как личных, так и основанных на требованиях коллектива;
- профилактика распространения идеологии терроризма, национализма, экстремизма.

1 Основные правила внутреннего распорядка организации, требованиями охраны труда и пожарной безопасности ООО «Хэдхантер»

В соответствии со ст. 189 ТК РФ [4] правила внутреннего трудового распорядка (далее по тексту – Правила ООО «Хэдхантер») – локальный нормативный акт ООО «Хэдхантер», регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема 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 регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Несмотря на то, что Правила могут являться приложением трудового договора, следует обратить внимание, что порядок их создания и утверждения существенно отличается от процедуры заключения трудового договора.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются генеральными директором ООО «Хэдхантер» с учетом мнения представительного органа работников организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ [4] для принятия локальных нормативных актов.

Таким образом, правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются работодателем. Затем проект разработанных Правил направляется для согласования представительному органу работников, в случае если такой орган создан на предприятии. И если возражений со стороны указанного органа не поступило, то руководитель организации, являясь представителем работодателя, утверждает Правила и прописывает дату их утверждения. После утверждения правил внутреннего трудового распорядка каждый работник должен быть под роспись ознакомлен с указанными Правилами.

В случае необходимости установления для отдельных работников ООО «Хэдхантер» ненормированного рабочего дня в Правилах установлен перечень должностей таких работников.

В Правилах ООО «Хэдхантер» установлены сроки выплаты заработной

платы с указанием конкретных дней ее выплаты работникам.

В случае если на отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда (например, для обогрева, для отдыха), то виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов также устанавливаются Правилами ООО «Хэдхантер».

В ООО «Хэдхантер» установлена пятидневная рабочая неделя, но у генерального директора есть возможность определить второй (помимо воскресенья) выходной день, указав его в Правилах.

Правилами ООО «Хэдхантер» также регулируются порядок предоставления ежегодных дополнительных отпусков, их продолжительность, а также порядок компенсации работнику в случае, если такой отпуск с согласия работника не предоставляется. Положения Правил ООО «Хэдхантер» также регулируют вопросы выплаты заработной платы – сроки выплаты, указание конкретных дней месяца, в которые работникам выплачивается заработная плата.

Таким образом, Правила ООО «Хэдхантер» являются документом, позволяющим руководству организации отразить всю специфику трудовых отношений, характерных для данного предприятия, с учетом как интересов работодателя, так и работников с целью стимулирования последних к увеличению производительности труда.

ООО «Хэдхантер», где я прохожу практику, также соблюдает и технику безопасности. Техника безопасности – это система организационных технических мероприятий средств, предотвращающих воздействие на работающих опасных и вредных производственных факторов [5, с.45]. Безопасный труд – это состояние условий труда, при котором исключено воздействие на работающих опасных и вредных производственных факторов [6, с.90].

Работники ООО «Хэдхантер» допускаются к работе только после получения ими инструктажа по технике безопасности. Инструктаж подразделяется на вводный, первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый и текущий.

Инструктаж в ООО «Хэдхантер» проводится на основе инструкции по технике безопасности с учетом конкретных условий работы и применительно к профессии для должности инструктируемого. Кроме того, непосредственный руководитель во время проведения первичного инструктажа на рабочем месте знакомит сотрудника с обращением с эргономичной мебелью.

Режим труда и отдыха работников ООО «Хэдхантер»: рабочим временем называется время, в течение которого рабочий обязан выполнять порученную ему работу. Законодательство о рабочем времени является гарантией права трудящихся на отдых в свободное время. Основой организации труда в ООО «Хэдхантер» является правильное установление режима работы и отдыха работников.

Учитывая специфику деятельности ООО «Хэдхантер» как IT-компании, правила внутреннего трудового распорядка и охраны труда адаптированы под работу в современных офисных условиях:

1. Режим работы и гибкие формы занятости:

При стандартной пятидневной 40-часовой рабочей неделе с 9:00 до 18:00, в компании широко практикуется гибкий график (флекси-работа). Сотрудники в согласовании с руководителем могут смещать время начала и окончания рабочего дня в установленных рамках, что способствует лучшему балансу между работой и личной жизнью.

Для отдельных позиций, особенно в технологических подразделениях, возможна удаленная работа (работа из дома), регламентированная отдельным положением. Это требует от сотрудников строгого соблюдения правил информационной безопасности и использования VPN.

2. Требования пожарной безопасности:

Ответственность за пожарную безопасность в центральном офисе и филиалах возложена на их руководителей. Ежегодно издается приказ о назначении ответственных лиц за пожарную безопасность по этажам и отделам.

План эвакуации размещен на каждом этаже в легко доступных для обозрения местах. Эвакуационные пути и выходы постоянно содержатся свобод-

ными, их загромождение строго запрещено.

Система противопожарной защиты включает в себя:

- Автоматическую пожарную сигнализацию (АПС) и систему оповещения и управления эвакуацией (СОУЭ).

Огнетушители (порошковые и углекислотные), расположенные в соответствии с нормативами.

- Внутренние пожарные краны, доступ к которым должен быть всегда открыт.

- Не реже двух раз в год в компании проводятся практические тренировки по эвакуации сотрудников при срабатывании сигнала пожарной тревоги. Все сотрудники обязаны принимать в них участие.

Ответственность за пожарную безопасность филиалов ООО «Хэдхантер» несут директора филиалов, а при отсутствии последних лицо, исполняющее их обязанности (рисунок 1.1).

Помещения и территория ООО «Хэдхантер» постоянно содержаться в чистоте. Проходы, выходы, коридоры, тамбуры, лестницы и подступы к пожарному инвентарю и оборудованию должны быть всегда свободными.

Таким образом, в ООО «Хэдхантер» создана комплексная система, которая не только формально соответствует требованиям трудового законодательства, но и на практике обеспечивает безопасные, комфортные и современные условия труда для всех сотрудников, что напрямую способствует повышению их продуктивности и лояльности компании.

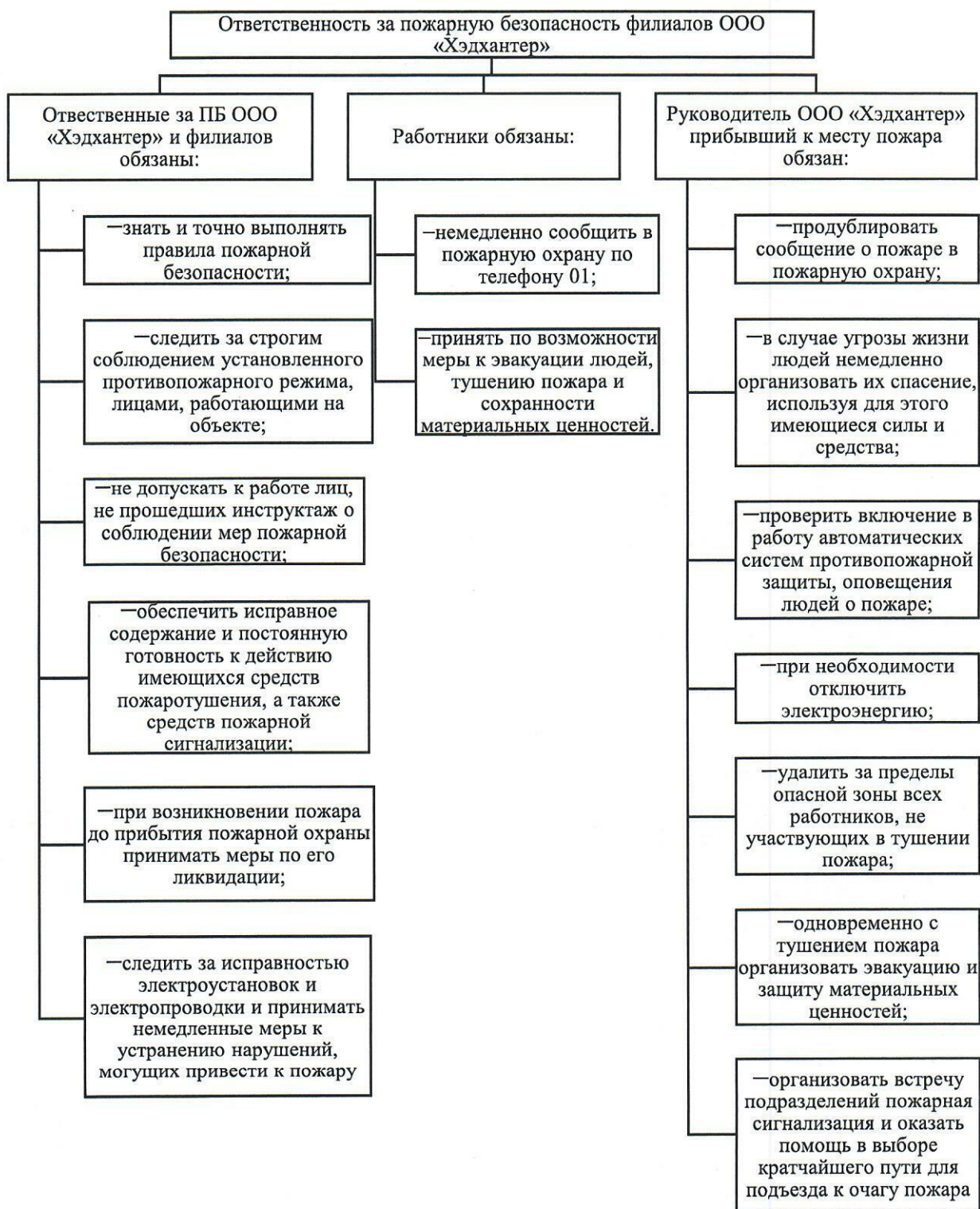


Рисунок 1.1 – Основные аспекты ответственности за пожарную безопасность филиалов ООО «Хэдхантер»

2 Социально-значимые проекты ООО «Хэдхантер»

В настоящее время коммерческие компании стремятся повлиять на среду (например, снизить социальную напряженность в регионе как фактор риска для любого бизнеса) или улучшить восприятие бренда. И ООО «Хэдхантер» не исключение. Репутация компании в глазах самых разных стейкхолдеров сейчас немыслима без КСО-составляющей. Многие проводят замеры мнений сотрудников, чтобы понять, как влияет на «бренд работодателя» факт социальных инвестиций. Сотрудники ООО «Хэдхантер» принадлежностью к такой компании гордятся.

Во время прохождения практики, в ООО «Хэдхантер» был осуществлен социальный проект «Добрый трекер», где ООО «Хэдхантер» выступил в качестве спонсора и руководителя проекта для благотворительного фонда «Волонтеры в помощь детям-сиротам». Суть проекта заключалась в том, что сотрудники ООО «Хэдхантер» в течение месяца учитывали свою физическую активность (количество пройденных шагов), передавали данные трекеров кураторам. По истечению месяца подсчитывалось суммарное количество шагов всех сотрудников, пройденное за это время и далее ООО «Хэдхантер» перечислял Фонду денежные средства. За период действия проекта в нем приняло участие 153 сотрудника компании, которые суммарно прошли более 27 миллионов шагов за 33 дня.

Цель проекта была: преодолеть равнодушие, развивать социальную и гражданскую активность, научить творить добро, действовать бескорыстно, по велению души и сердца.

Задачи проекта были:

- вовлечение в творческую и практическую деятельность по оказанию помощи нуждающимся, чуткому и внимательному отношению к близким;
- привлечение сотрудников к здоровому образу жизни;
- формирование осознанной потребности действовать бескорыстно, от души сердца.

Актуальность проблемы. В России в последние десятилетия назрел кризис ценностной системы, выраженный падением морально нравственных норм,

отсутствием четких правил, принципов, характеризующих направленность в действиях и поступках личности. Представления о ценностных ориентациях размыты, нет грамотного механизма формирования и способа воздействия на сознание и поведение личности детей.

Социальный проект – практика разного рода волонтерских и иных проектов, где цели ставит педагог, и включает детей в некоторую активность. Осуществляемое педагогическое сопровождение в лучшем случае, на уровне обеспечения понимания и, «сопереживания» происходящему. Проектный метод на социальном материале имеет свою специфику. Его технологическими условиями представлены на рисунке 2.1.

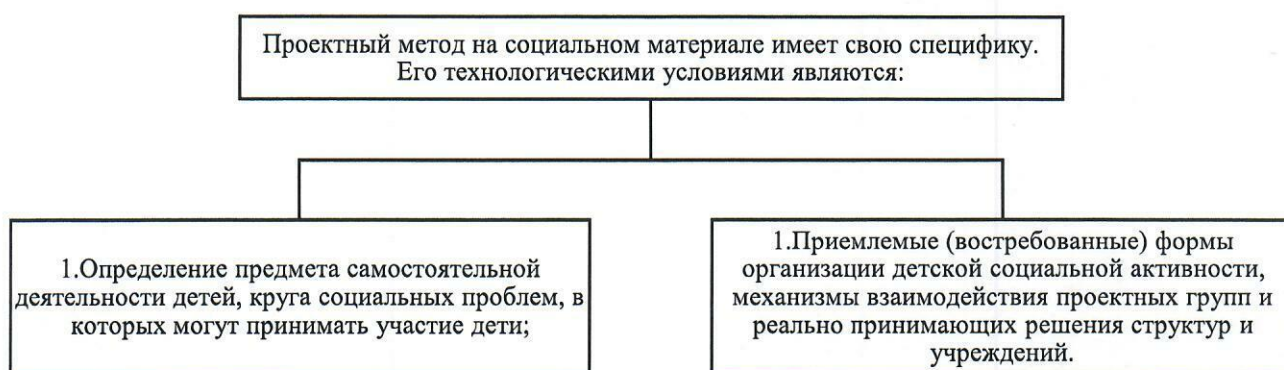


Рисунок 2.1 – Технологические условия социального проекта

Соответственно, социально-образовательный проект имеет два фокуса: образовательной технологии и социальной технологии. Для его реализации необходима реальная кооперация со всеми социальными силами, имеющими отношение к разрабатываемой проблеме (теме), так и педагогически обеспеченное понимание, и участие со стороны детей.

Социальные образовательные проекты разворачиваются на таком классе проблем, которые не могут быть транслированы детям через систему учебных задач. Требуются иные образовательные и социальные технологии, которые непосредственно ставят ребенка «перед фактом» социальной реальности, и задачей педагога является обеспечение адекватного осознания, рефлексии и, в дальнейшем, организации самостоятельного действия ребенка.

Таким образом, метод социально-образовательного проекта является од-

ним из самых мощных и эффективных средств для использования имеющегося ресурса активности детей и важным воспитательным и обучающим процессом.

Выводы об участии в проекте:

- 1 Содержание деятельности соответствует цели и задачам проекта.
- 2 Налажена соответствующая структура управления деятельностью по реализации проекта.

3 Материально-техническая база и кадровый ресурс могут обеспечить реализацию проекта на должном уровне, если усилить научное руководство, разработать систему контроля и оценки уровня сформированности социально-экологической культуры у всех участников данного проекта и создать соответствующую лабораторию для исследовательской деятельности учащихся.

В ходе работы над проектом было выделено четыре этапа: подготовительный, проектировочный, практический, заключительный.

В ходе прохождения практики, в ООО «Хэдхантер» и работой над данным проектом, выделим основные выводы. Проект помог мне организовать создать содержательные и организационные условия для развития у сотрудников ООО «Хэдхантер» осознанной потребности в социально-значимой деятельности; помочь учащимся осознать социальную, практическую и личностную значимость оказания посильной помощи окружающим и природной среде.

По окончании деятельности в рамках проекта «Добрый трекер» предполагается, что его участники продолжат развивать добровольческие инициативы за счет расширения числа партнеров активного социального взаимодействия; не только осознают в процессе деятельности его социальную значимость, но и поймут, что те творческие умения и способности, которыми они обладают, приносят реальную пользу нуждающимся в помощи людям. Прогнозируем повышение уровня сознательного поведения и соблюдение социальных правил поведения в обществе. Участники данного проекта не будут сомневаться в том, что нужно сделать, если они столкнутся с человеком, которому нужна посильная помощь.

3 Мероприятия по профилактике распространения идеологии терроризма, национализма и экстремизма в ООО «Хэдхантер»

Для предупреждения, выявления и устранения причин и условий, способствующих осуществлению террористической деятельности, а также для снижения масштабов ее последствий органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, общественные объединения и организации, независимо от форм собственности, должностные лица обязаны принимать все возможные меры [7, с.96]. В этих целях широко используются профилактические, правовые, политические, социально-политические и пропагандистские меры. Предметом особого внимания должностных лиц являются территории, организации, учреждения образования, места массового скопления населения и другие [8, с.123].

В ООО «Хэдхантер» разработан внутренний проект «Система безопасности», так как организации, производственные сооружения и учреждения могут являться возможной целью при совершении теракта. Особый интерес для злоумышленников представляют объекты с повышенной степенью опасности для населения и окружающей среды. Кроме того, это может быть и любая организация, если теракт направлен против конкретного должностного лица как самой организации, так и подведомственной ей территории. Объект теракта может быть выбран и совершенно произвольно, по принципу – охраняется хуже других.

Таким образом, террористический акт может быть совершен в любой организации, следовательно, каждая из них должна иметь собственную систему безопасности.

Разработка системы безопасности в ООО «Хэдхантер» является оригинальным комплексом специальных мер, направленных на обеспечение устойчивости функционирования организации с учетом ее специфики. ООО «Хэдхантер» – крупнейшая российская компания интернет-рекрутмента, работающая с большим количеством персональных данных и осуществляющая аналитику в

сфере трудовых отношений, поэтому меры безопасности – как физической, так и кибербезопасности – постоянно совершенствуются. Во всех офисах ООО «Хэдхантер» действует система СКУД для контроля доступа лиц в офисные помещения, а также сотрудники с периодичностью 1 раз в квартал проходят обучения и тестирования по поводу действий по защите данных.

В рамках проекта «Система безопасности» и кадровой политики ООО «Хэдхантер» реализуется комплекс мероприятий, направленных непосредственно на профилактику распространения идеологии терроризма, национализма и экстремизма. Учитывая, что компания является крупным информационным ресурсом и работодателем, ее роль в формировании здоровой социальной среды и противодействии деструктивным идеологиям является крайне важной.

Основные мероприятия включают:

1. Кадровая политика и профилактика на этапе найма.

Службой безопасности и HR-отделом проводится проверка соискателей (в рамках, разрешенных законодательством о персональных данных) на предмет участия в деятельности экстремистских организаций или привлечения к ответственности за правонарушения экстремистской и террористической направленности. В процессе адаптации новым сотрудникам разъясняется корпоративная политика толерантности, недопущения дискриминации по расовому, национальному, религиозному или иному признаку, а также недопустимость разжигания межнациональной и межрелигиозной розни.

2. Внутренняя информационная политика и корпоративная культура.

В компании действуют строгие правила использования корпоративных коммуникационных ресурсов (внутренний портал, чаты, email). Запрещена рассылка и публикация материалов, содержащих пропаганду насилия, ксенофобии, экстремизма и терроризма. Регулярно проводятся информационные рассылки и брифинги, посвященные важности межкультурного взаимодействия, уважения к многообразию культур и традиций, что формирует устойчивый иммунитет коллектива к идеологии национализма и экстремизма.

Культивируются ценности взаимного уважения и профессиональной этики,

что создает среду, в которой деструктивные идеологии не находят поддержки.

3. Обучение и повышение осведомленности.

В программу ежеквартальных обучающих модулей по защите данных и безопасности включен блок, посвященный информационной гигиене и противодействию манипулятивным техникам, которые часто используются вербовщиками террористических и экстремистских организаций в интернете. Сотрудники проходят инструктажи по алгоритму действий при обнаружении в сети Интернет (в том числе на платформе HeadHunter) контента, который может быть расценен как пропаганда терроризма или экстремизма. Это включает в себя обязанность незамедлительно сообщить о таком факте непосредственному руководителю и в службу безопасности для дальнейшей блокировки ресурса и передачи информации в компетентные государственные органы.

4. Обеспечение кибербезопасности и модерации контента.

Как компания, работающая с пользовательским контентом (вакансиями и резюме), ООО «Хэдхантер» уделяет особое внимание модерации. Специальные алгоритмы и команда модераторов осуществляют фильтрацию публикуемых материалов на предмет наличия в них запрещенной символики, лозунгов и призывов экстремистского характера. Существует тесное взаимодействие с Роскомнадзором и правоохранительными органами по спискам запрещенных материалов и организаций для оперативного удаления такой информации с платформы.

Таким образом, мероприятия по профилактике терроризма, национализма и экстремизма в ООО «Хэдхантер» носят комплексный характер, сочетая в себе превентивные кадровые меры, воспитательную работу, постоянное обучение и технические средства защиты. Это позволяет компании не только защитить свой персонал и активы, но и выполнять свою социальную миссию, поддерживая стабильность и безопасность в цифровом пространстве страны.

Заключение

Учебная практика по развитию социально-профессиональных умений и навыков была пройдена во Владивостокском филиале ООО «Хэдхантер».

Практика охватила важные аспекты работы компании, включая ознакомление с внутренней информационной базой знаний для сотрудников, изучение правил внутреннего распорядка, адаптацию, охрану труда, реализацию социально-значимых проектов и профилактику терроризма, включая кибертерроризм, и экстремизма.

Основное внимание было уделено участию в социальном проекте «Добры й трекер», который направлен на развитие социальной активности среди сотрудников компании для помощи детям-сиротам. Этот проект стал важным шагом в формировании осознанной потребности в добрых делах и социальном взаимодействии. Участие в проекте позволило не только повысить уровень социальной активности среди сотрудников компании, но и способствовало их личностному и эмоциональному развитию.

Важным аспектом работы компании является соблюдение техники безопасности и создание условий для безопасного труда. Применение систематизированного подхода к охране труда и пожарной безопасности в ООО «Хэдхантер» демонстрирует ответственность компании перед своими сотрудниками.

Таким образом, практика в ООО «Хэдхантер» не только способствовала развитию профессиональных навыков, но и укрепила понимание значимости социального участия и ответственности в современном обществе. Полученные знания и опыт будут полезны в дальнейшей карьере и личной жизни, а также послужат основой для активного участия в социальных инициативах.

Итак, прохождение практики в ООО «Хэдхантер» помогло мне в развитии знаний по дисциплинам, изученным в ходе теоретического обучения в университете, а также способствовало приобретению навыков самостоятельной работы, связанной с обработкой полученных данных и информации о деятельности учреждения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Профиль ООО «Хэдхантер» // Руспрофиль: [сайт]. – 2024. – URL: <https://www.rusprofile.ru/id/2672558> (дата обращения: 07.11.2024).
- 2 Контрагент ООО «Хэдхантер» // АудитИТ: [сайт]. – 2024. – URL: https://www.audit-it.ru/contragent/1067761906805_ooo-khedkhanter (дата обращения: 07.11.2024).
- 3 ООО «Хэдхантер» // РБК: [сайт]. – 2024. – <https://companies.rbc.ru/id/1067761906805-ooo-obschestvo-s-ogranichennoj-otvetstvennostyu-hedhanter/> (дата обращения: 07.11.2024).
- 4 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.11.2024) // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
- 5 Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В.М. Маслова. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 492 с.
- 6 Вишневский Ю.Р., Карастелин С.А. Менеджмент персонала предприятия: учебник / Ю.Р. Вишневский, С.А. Карастелин. – Москва: Дело, 2021. – 272 с.
- 7 Гелета И.В. Экономика и социология труда: учебное пособие / И.В. Гелета, А.В. Коваленко. – Краснодар: КубГУ, 2022. – 224 с.
- 8 Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы / В.С. Агеев. – Москва: Издательство МГУ, 2021. – 240 с.
- 9 Бардина С. М. Социальное взаимодействие: проблема искаженного восприятия / С.М. Бардина. – Москва: СИНТЕГ, 2023. – 172 с.
- 10 Гуц А.К. Социальное взаимодействие / А.К. Гуц. – Москва: Проспект, 2023. – 295 с.
- 11 Казаков Е.П. Навыки социального взаимодействия: проблемы взаимодействия / Е.П. Казаков. – Москва: Казань, 2021. – 208 с.
- 12 Каменец А.В. Введение в теорию социального взаимодействия. Монография / А.В. Каменец. – Москва: Наука, 2022. – 993 с.

Приложение А

Анкета «Адаптационный период»

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

Первый день	Первая неделя	До 10 дней	Две недели
v			

2. В какой период Вам была нужна помощь коллег?

Первый день	Первая неделя	До 10 дней	Две недели
v			

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

Первый день	Первая неделя	До 10 дней	Две недели
	v		

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

Первый день	Первая неделя	До 10 дней	Две недели
	v		

5. В какой помощи Вы нуждались в первые дни работы на данном предприятии?
В помощи для ознакомления с внутренними процессами и структурой компании, понимания корпоративной культуры, знакомства с коллегами и определения моих конкретных обязанностей. Также было важно получить доступ к необходимым ресурсам, программному обеспечению и инструментам, необходимым для выполнения моей работы.

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

№	Критерии	Да	Не совсем	Нет	Не знаю
1	Считаю, что я освоился:	v			
	- в работе;	v			
	- в коллективе	v			
2	Считаю, что я пользуюсь уважением среди коллег	v			

3	Я могу организовать свою работу самостоятельно.	v			
4	Я справляюсь с порученными заданиями в срок.	v			
5	Мне поручается самостоятельная работа.	v			

7. Опишите кратко, чему Вы научились за время адаптационного периода, что входило в Ваши обязанности: в ходе практики были изучены основные направления деятельности учреждения. Мной рассмотрены основные организационные документы ООО «Хэдхантер», исполнены все поручения руководителя практики; было принято активное участие в хозяйственной деятельности ООО «Хэдхантер», изучены нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность.

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	v		
2	Соответствие Ваших способностей занимаемой должности	v		
3	Разнообразие работы	v		
4	Соответствие характера работы способностям и склонностям	v		
5	Возможность повышения квалификации (тренинги, корпоративное обучение)	v		
6	Информированность о делах коллектива	v		
7	Помощь и поддержка руководителя практики от профильной организации	v		
8	Взаимоотношения с коллегами	v		
9	Режим работы	v		
10	Рабочее место	v		

9. Каков механизм регламентации участия сотрудников в общественно-значимых мероприятиях организации? Участие сотрудников в общественно-значимых мероприятиях (например, шествия, субботники, мероприятия в честь государственных праздников) не имеет жесткой регламентации и осуществляется в свободном формате. Например, на общем собрании определяется круг вопросов и шагов, которые необходимо решить/предпринять для организации мероприятия, а также лица, ответственные за решение данных вопросов.

10. Отчет по мероприятиям в период прохождения практики

Вид	Мероприятие	Цель, на решение которой направлено мероприятие	Документ (стандарт), регламентирующий проведение (участие) организацией в общественно-значимых мероприятиях	Результат
Адаптационные мероприятия				
1	Участие в программе «Бадди» для новых сотрудников	Ускорение интеграции новичков в коллектив, снижение стресса и повышение скорости вхождения в должность	«Положение об адаптации персонала», «Регламент программы наставничества (Бадди)»	Новый сотрудник успешно освоился в коллективе, получил ответы на неформальные вопросы и быстрее приступил к самостоятельной работе
2	Прохождение вводного онбординга в корпоративном портале	Системное ознакомление с историей, ценностями, структурой и основными продуктами компании	«Программа вводного онбординга», «Корпоративный портал ООО "Хэдхантер"»	Сформировано целостное представление о компании, ее стратегии и своем месте в организационной структуре

Вид	Мероприятие	Цель, на решение которой направлено мероприятие	Документ (стандарт), регламентирующий проведение (участие) организацией в общественно-значимых мероприятиях	Результат
3	Встреча с руководителем по итогам первого месяца практики	Получение обратной связи, корректировка целей и задач практики, планирование дальнейшей работы	«Положение о практике», «Индивидуальный план стажера»	Закреплены первоначальные успехи, скорректирован план работы на оставшийся период практики, определены зоны роста
Социокультурные мероприятия				
4	Участие в корпоративном волонтерском проекте «Карьера для всех» (помощь в составлении резюме для социально уязвимых категорий граждан)	Укрепление командного духа и реализация профессиональных навыков для помощи обществу	«Положение о корпоративном волонтерстве», «Стратегия ООО "Хэдхантер"»	Внесен вклад в социально значимый проект, укреплен имидж компании как социально ответственного работодателя
5	Посещение внутреннего мастер-класса «Эмоциональный интеллект в работе и жизни»	Повышение личной эффективности сотрудников, развитие soft skills и улучшение психологического климата в коллективе	«План развития корпоративной культуры», «Программа внутренних мероприятий»	Получены практические инструменты для управления эмоциями в рабочем процессе, повышена осознанность в коммуникации

Вид	Мероприятие	Цель, на решение которой направлено мероприятие	Документ (стандарт), регламентирующий проведение (участие) организацией в общественно-значимых мероприятиях	Результат
6	Участие в организации корпоративного тимбилдинга (например, спортивного или интеллектуального)	Сплочение коллектива, укрепление неформальных связей между сотрудниками, профилактика профессионального выгорания	«Положение о командообразовательных мероприятиях», «Бюджет на корпоративные события»	Улучшены горизонтальные связи в коллективе, сотрудники получили позитивный опыт неформального общения

Профессиональные мероприятия

7	Участие в ежегодной конференции компании по продуктам и технологиям «НН Conf»	Непрерывное профессиональное развитие, знакомство с новыми технологическими трендами и стратегией развития продуктов компании	«Положение о непрерывном обучении», «План внутренних конференций»	Расширен профессиональный кругозор, получены актуальные знания о развитии платформы и IT-инструментов
8	Работа над реальным проектом в составе команды (например, анализ данных по рынку труда для конкретного региона)	Применение теоретических знаний на практике, получение опыта проектной работы и взаимодействия в команде разработки/аналитики	«Техническое задание на проект», «Регламент проектной деятельности»	Получен практический опыт, реализована конкретная задача, результат которой может быть использован компанией
9	Участие в воркшопе по SCRUM-методологии	Освоение современных гибких подходов к управлению	«Регламент по проектному управлению (SCRUM)», «План обучения	Получены и апробированы на практике ключевые навыки работы в

Вид	Мероприятие	Цель, на решение которой направлено мероприятие	Документ (стандарт), регламентирующий проведение (участие) организацией в общественно-значимых мероприятиях	Результат
		проектами и продуктами, применяемых в IT-индустрии	по agile-методологиям»	гибкой методологии, востребованные в IT-сфере