

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

ОТЧЕТ
по учебной ознакомительной практике
Филиал ББР Банка (АО), г. Владивосток

Студент
группы ВДБМН-21-НР1



А.С. Ашейчик

Руководитель
канд. экон. наук, доцент



О.В. Недолужко

Руководитель от предприятия
начальник отдела кадров
Филиала ББР Банка (АО),
г. Владивосток



Л.В. Падерина

Нормоконтролер
канд. экон. наук, доцент



О.В. Недолужко

Владивосток 2025

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА, ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

ЗАДАНИЕ
на учебную ознакомительную практику

Студенту: Ашейчик Александра Сергеевна
Группы: ВДБМН-21-HR1
Срок сдачи: 18.03.2023 г.

Содержание задания

Введение, в котором дается описание целей и задач практики, объекта и предмета исследования, отрасли, в которой функционирует хозяйствующий субъект, обосновывается роль, которую играет данная организация в развитии муниципального образования или региона, ее место на рынке.

Раздел 1. Характеристика предприятия (ОПК-2.3к, ОПК-2.4к)

Собрать, структурировать и проанализировать информацию, раскрывающую особенности деятельности предприятия (организации): - составить "Паспорт организации" - основные реквизиты (название, форма собственности, юридический адрес, местонахождение и т.п.); основные виды деятельности; - организационная структура; - особенности организационно-правовой формы; - система налогообложения;

- проанализировать основные экономические показатели хозяйственной деятельности за два-три последних отчетных года (выручка, затраты, численность персонала, фонд заработной платы, стоимость основных средств, прибыль, рентабельность и др.);

- провести социально-экономический анализ отрасли (вида экономической деятельности), к которой относится исследуемое предприятие (организация).

Раздел 2. Профессиональная этика менеджера (ОПК-2.3к, ОПК-2.4к)

Целью данного задания является развитие:

- навыков целостного подхода к анализу проблем;
- культуры речи;
- навыков структурирования информации и ее представления.

Содержание задания к разделу 2:

Представьте, что Вас пригласили провести лекцию-беседу со студентами другой группы (курса) на тему «Профессиональная этика менеджера».

Для этого Вам нужно подготовить: план своего выступления; раздаточный материал по подготовленному материалу.

Работа над предложенным заданием заключается в изучении теоретического материала, его анализе, выборе основных идей и оформлении в виде лекции-беседы.

Результатом выполнения данного задания является:

- 2.1 план лекции-беседы;
- 2.2 глоссарий по заданной теме (не менее 15 слов);
- 2.3 рекомендуемая литература;
- 2.4 раздаточный материал (презентация 5-8 слайдов).

Раздел 3. Знакомство с профессиональной информационной средой (ОПК-2.3к, ОПК-2.4к)

3.1. Профессиональные сообщества

В рамках выполнения данного задания следует изучить существующие профессиональные объединения (сообщества, ассоциации, союзы, консорциумы и пр.) и сделать аналитический обзор в следующей последовательности (необходимо описать не менее 5 профессиональных сообществ по всем представленным пунктам):

- 1) Понятие профессиональных сообществ (объединений).
- 2) Профессиональные сообщества в области менеджмента (предпринимательства), цели и задачи, миссия, основные направления деятельности.
- 3) Формы и методы организации работы сообществ (объединений).
- 4) Роль члена сообщества (менеджера, предпринимателя) в организации работы профессионального объединения.
- 5) Возможности использования потенциала профессионального сообщества в профессиональной деятельности менеджера (предпринимателя).

Рекомендуемые профессиональные сообщества:

– в области менеджмента

<http://amr.ru> – Ассоциация Менеджеров России (АМР)

<http://www.e-executive.ru> – Executive – обучающееся Сообщество менеджеров

<http://www.profmanager.ru> – Консорциум профессионального менеджмента

<http://www.kumc.ru> – Институт Сертифицированных Финансовых Менеджеров (Российское отделение)

и др. информация, размещенная в свободном доступе в сети Интернет.

– в области малого бизнеса и предпринимательства

<http://www.rasme.ru/> – Российская ассоциация развития малого и среднего предпринимательства.

<http://рспп.рф> – Российский союз промышленников и предпринимателей (ООР «РСПП»).

<http://opora.ru/> – Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ».

и др. информация, размещенная в свободном доступе в сети Интернет.

3.2. Специализированные информационные ресурсы, поддерживающие профессиональную деятельность в области менеджмента и предпринимательства.

В рамках раздела следует изучить существующие специализированные информационные ресурсы, поддерживающие профессиональную деятельность в области менеджмента и малого бизнеса и сделать аналитический обзор в следующей последовательности (необходимо описать не менее 3 специализированных информационных ресурсов по всем представленным пунктам):

- 1) Целевые группы пользователей информации.
- 2) Тематика представленной деловой информации, документов.
- 3) Возможности использования информации для создания бизнеса и/или ведения профессиональной деятельности.

Например: <http://www.aup.ru> – «Административно-управленческий портал».

<http://www.cfin.ru/> – «Корпоративный менеджмент»

<http://www.nisse.ru> – Национальный институт системных исследований проблем предпринимательства

<http://www.innovbusiness.ru> – Ресурс «Инновации и предпринимательство».

<http://www.finman.ru> – Журнал «Финансовый менеджмент».

и др. информация, размещенная в свободном доступе в сети Интернет.

Раздел 4. Методы управления и самоорганизации (ОПК-2.3к, ОПК-2.4к)

В рамках данного раздела следует изучить и проанализировать профессиональные цели и задачи, которые ставить перед собой менеджер, методы управления, которыми он может пользоваться для их достижения.

Данный раздел отчета должен содержать:


4.1. Распорядок рабочего дня менеджера (менеджера организации, в которой проходит практика).

4.2 Презентация «Методы управления, которые воздействуют на меня» или «Методы управления, которые применяю я» (10–15 слайдов), составленная на основе систематизации полученного в результате сбора и анализа информации.

Заключение содержит основные выводы из каждого раздела отчета.

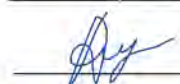
Список использованных источников: не менее 20 источников не старше 5-летнего ценза по году издания.

Руководитель учебной
практики доцент кафедры
экономики и управления



О.В. Недолужко

Задание получил



А.С. Ашейчик

Задание согласовано:

Руководитель практики от профильной организации
начальник отдела кадров

Филиала ББР Банка (АО), г. Владивосток



Л.В. Падерина

РАБОЧИЙ ГРАФИК (ПЛАН) ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Студент Ашейчик Александра Сергеевна
Кафедра экономики и управления ВДБМН-21-HR1
Руководитель практики Недолужко Ольга Вячеславовна

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

Падерина Людмила Владимировна
(подпись уполномоченного лица МП «ББР Банк»)

С правилами трудового распорядка ознакомлен

Ашейчик А.С.

(подпись обучающегося)



Этапы практики	Виды работы	Срок выполнения	Отметка руководителя о выполнении
1. Подготовительный	Организационное собрание	13.02.2023	
	Инструктаж по технике безопасности	13.02.2023	
2. Исследовательский	Изучить организацию, подготовить ее характеристику. Подготовить информацию для лекции «Профессиональная этика менеджера» Ознакомиться с профессиональной информационной средой. Изучить и проанализировать профессиональные цели и задачи, которые ставить перед собой менеджер, методы управления, которыми он может пользоваться для их достижения (ОПК-2.3к)	13.02.2023-26.02.2023	
3. Аналитический	Выполнить анализ информации, представленной в разделах задания, обобщить ее и сделать выводы (ОПК-2.4к)	27.02.2023-12.03.2023	
3. Заключительный	Подготовка и сдача отчета	13.03.2023-18.03.2023	

Руководитель учебной практики
канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры ЭУ

Недолужко О.В.

Руководитель практики от предприятия
начальник отдела кадров
Филиала ББР Банка (АО), г. Владивосток.

Падерина Л.В.

Студент-практикант

Ашейчик А.С.

Отзыв-характеристика

Студентка 2 курса кафедры экономики и управления ВВГУ Ашейчик А.С. с 13.02.2023 г. по 18.03.2023 г. прошла учебную ознакомительную практику по получению первичных профессиональных умений и навыков в Филиале ББР Банка (АО), г. Владивосток.

В период практики выполняла обязанности менеджера.

За время прохождения практики Ашейчик А.С. показала высокий уровень теоретической подготовки, умение применить и использовать знания, полученные в университете, для решения поставленных перед ней практических задач.

Программа практики выполнена полностью.

В целом работа практиканта Ашейчик А.С. заслуживает оценки отлично.

Руководитель практики от предприятия



Л.В. Падерина

Начальник отдела кадров
Филиала ББР Банка (ОА), г. Владивосток

Содержание

Введение	3
1 Характеристика предприятия	5
1.1 Паспорт организации	5
1.2 Анализ основных экономических показателей деятельности и социально-экономический анализ отрасли	6
2 Профессиональная этика менеджера	9
2.1 План лекции-беседы	9
2.2 Глоссарий по теме «Профессиональная этика менеджера»	10
2.3 Рекомендуемая литература	11
2.4 Раздаточный материал к лекции-беседе	11
3 Профессиональная информационная среда менеджера	11
3.1 Профессиональные сообщества	11
3.2 Специализированные информационные ресурсы, поддерживающие профессиональную деятельность в области менеджмента и предпринимательства	12
4 Методы управления и самоорганизации	16
4.1 Распорядок рабочего времени менеджера.	16
4.2 Методы управления, которые применяю я	17
Заключение	19
Список использованных источников	21
Приложение А Раздаточный материал к лекции-беседе	23
Приложение Б Презентация «Методы управления, которые применяю я»	27

Введение

Учебная ознакомительная практика является неотъемлемой частью образовательного процесса и важным элементом профессиональной подготовки студентов экономических и управленческих направлений. Она направлена на формирование первичных профессиональных представлений о функционировании организаций различных отраслей экономики, закрепление теоретических знаний, полученных в процессе обучения, и приобретение практических навыков анализа организационной и экономической деятельности предприятия.

Целью учебной ознакомительной практики является получение студентами целостного представления о реальной деятельности хозяйствующего субъекта, его организационно-правовой структуре, системе управления и месте на рынке, а также развитие аналитического мышления и навыков сбора, систематизации и интерпретации информации.

Задачи учебной практики включают:

- знакомство с объектом исследования – предприятием, его структурой и направлениями деятельности;
- изучение организационно-правовой формы и особенностей системы управления;
- анализ отрасли, в которой функционирует организация;
- определение роли предприятия в социально-экономическом развитии региона;
- формирование умений применять теоретические знания в практической деятельности;
- развитие навыков делового общения, самоорганизации и профессиональной этики менеджера.

Объектом практики является Филиал ББР Банка (Акционерное общество), расположенный в городе Владивосток (ИНН 3900001002).

Предметом исследования выступают особенности организации и функционирования филиала коммерческого банка как хозяйствующего субъекта,

обеспечивающего реализацию финансово-кредитных услуг, управление ресурсами и взаимодействие с клиентами.

ББР Банк (АО) является универсальной кредитной организацией, предоставляющей широкий спектр финансовых услуг юридическим и физическим лицам: кредитование, расчётно-кассовое обслуживание, инвестиционные и депозитные продукты, валютные операции и электронные сервисы. Деятельность филиала во Владивостоке направлена на обеспечение финансовых потоков и развитие банковского обслуживания на территории Дальневосточного федерального округа.

1 Характеристика предприятия

1.1 Паспорт организации

Основные сведения об организации представлены в таблице 1.1

Таблица 1.1 – Паспорт организации

Элементы паспорта	Содержание
1 Полное наименование организации	Филиал ББР Банк (Акционерное общество), г. Владивосток
2 Сокращённое наименование	Филиал ББР Банк (АО)
3 ИНН	3900001002
4 КПП	254343001
5 ОГРН	1027700074775
6 Дата регистрации	30 марта 2012 год
7 Юридический адрес	690002, Приморский край, г. Владивосток, Океанский проспект, д. 131в.
8 Телефон	+7 (423) 265-73-29
9 Официальный сайт	www.bbr.ru
10 Форма собственности	Частная
11 Система налогообложения	НДС, налог на прибыль, НДФЛ, налог на имущество, транспортный налог, земельный налог
12 Организационно-правовая форма	Акционерное общество
13 Реестр субъектов малого и среднего предпринимательства	Не числится
14 Руководитель филиала	Мороз Евгений Анатольевич
15 Основные виды деятельности предприятия	<ul style="list-style-type: none"> - осуществление банковских операций с денежными средствами юридических и физических лиц; - предоставление кредитов и займов населению и предприятиям; - привлечение денежных средств во вклады и депозиты; - расчётно-кассовое обслуживание клиентов; - проведение валютных операций и операций с драгоценными металлами; - операции с ценными бумагами, участие в инвестиционных проектах; - выпуск, обслуживание и эквайринг банковских карт; - дистанционное обслуживание клиентов через цифровые каналы (интернет-банк, мобильное приложение, корпоративный онлайн-банк).

ББР Банк (АО) – одна из динамично развивающихся универсальных финансово-кредитных организаций Российской Федерации. Банк входит в систему страхования вкладов и осуществляет деятельность на основании лицензии

Центрального банка Российской Федерации на осуществление банковских операций № 2929. Головной офис банка расположен в городе Москве.

Филиал в городе Владивостоке был создан в целях расширения регионального присутствия и обеспечения финансового сопровождения экономических проектов на Дальнем Востоке. На сегодняшний день филиал занимает значимое место на рынке банковских услуг Приморского края, предлагая широкий спектр современных финансовых продуктов для корпоративных и частных клиентов.

Ключевыми клиентами филиала являются предприятия торговой, транспортной, строительной и логистической отраслей, а также представители малого и среднего бизнеса. Банк активно сотрудничает с органами муниципального самоуправления и социальными учреждениями, обеспечивая надёжное кассовое обслуживание и участие в инвестиционных инициативах региона.

Деятельность филиала ББР Банка (АО) направлена на создание удобной финансовой инфраструктуры для населения и предприятий, укрепление финансовой устойчивости региона и повышение доступности банковских услуг. Банк активно внедряет цифровые технологии, развивает системы дистанционного обслуживания, улучшает качество сервиса и внедряет инновационные решения в области финансового менеджмента и безопасности транзакций.

Филиал ББР Банка (АО) города Владивостока играет значимую роль в развитии региональной экономики, способствуя реализации государственных и частных проектов, содействуя модернизации инфраструктуры и повышению уровня финансовой грамотности населения. Организация зарекомендовала себя как надёжный партнёр и эффективный участник банковской системы России [6, с. 91].

1.2 Анализ основных экономических показателей деятельности и социально-экономический анализ отрасли

Анализ экономических показателей деятельности кредитной организации позволяет определить финансовое состояние предприятия, динамику его развития и эффективность использования ресурсов. Для оценки результатов хозяйственной деятельности Филиала ББР Банка (АО) города Владивостока были

рассмотрены ключевые показатели 2022–2024 годы, отражающие объёмы доходов, уровень затрат, численность персонала, стоимость основных средств, прибыль и рентабельность.

Основные результаты представлены в таблице 1.2.

Таблица 1.2 – Основные экономические показатели деятельности Филиала ББР Банка (АО), г. Владивосток за 2022–2024 годы

В миллионах рублей

Показатель	2022	2023	2024	Изменение 2024/2022 %
1 Выручка (доходы от банковских операций)	298,4	337,2	364,9	122,3
2 Операционные расходы	214,6	226,3	241,7	112,6
3 Прибыль до налогообложения	38,5	47,8	56,2	145,8
4 Чистая прибыль	30,3	38,1	44,7	147,5
5 Среднесписочная численность персонала, чел.	72	74	78	108,3
6 Фонд заработной платы	77,9	82,5	87,4	112,2
7 Стоимость основных средств	110,7	114,9	118,3	106,9
8 Рентабельность активов (ROA), %	0,54	0,56	0,58	+0,04 п.п.

Из данных таблицы видно, что финансовые показатели филиала демонстрируют устойчивую положительную динамику. Выручка за анализируемый период увеличилась на 22,3 процентов, что связано с ростом объёмов кредитования и расширением клиентской базы. Прибыль до налогообложения возросла на 45,8 процентов, а чистая прибыль – на 47,5 процентов, что свидетельствует об эффективной политике управления активами и оптимизации расходов.

Рост фонда заработной платы на 12,2 процентов объясняется как увеличением штата сотрудников, так и пересмотром системы оплаты труда в сторону усиления материального стимулирования.

Положительная динамика стоимости основных средств (рост на 6,9 процентов) отражает инвестиции в модернизацию офисного оборудования, внедрение новых IT-решений и укрепление технической базы.

Рентабельность активов банка выросла с 0,54 процентов в 2022 году до 0,58 процентов в 2024 году.

Этот показатель, характерный для кредитных организаций, указывает на рост эффективности использования ресурсов при стабильной ликвидности. В

целом деятельность филиала отличается финансовой устойчивостью, умеренной риск-политикой и ориентацией на долгосрочное развитие.

Банковская отрасль России является одним из базовых секторов экономики. Банки выполняют важнейшие функции – мобилизацию свободных средств, кредитование населения и бизнеса, развитие расчётных и инвестиционных механизмов.

По данным Центрального банка РФ, совокупные активы кредитных организаций России в 2024 году превысили 157 триллионов рублей, а объём выданных кредитов экономике – более 100 триллионов рублей. В структуре рынка значительная доля приходится на розничный сегмент и малый бизнес, что отражает тенденцию к диверсификации банковских услуг и усилению конкуренции.

Для Приморского края банковский сектор имеет стратегическое значение, так как обеспечивает финансовую устойчивость региона, развитие предпринимательства и инфраструктурных проектов. Во Владивостоке функционируют подразделения крупнейших российских банков – Сбербанк, ВТБ, Газпромбанка, Россельхозбанка – а также средние и региональные финансовые организации, среди которых устойчивые позиции занимает ББР Банк (АО).

Региональный финансовый рынок характеризуется стабильным ростом депозитных вкладов населения и активным кредитованием малого и среднего бизнеса. По оценкам аналитических агентств, объём банковских активов в Приморском крае за 2022, 2023 и 2024 годы увеличился на около 16 процентов, что соответствует общероссийской тенденции.

Филиал ББР Банка (АО) в городе Владивостоке активно участвует в поддержке социально-экономических инициатив региона: обслуживает расчётные счета предприятий торговли, логистики и строительства, предоставляет кредиты на развитие производственной инфраструктуры, реализует программы ипотечного и потребительского кредитования, принимает участие в финансировании муниципальных проектов.

Таким образом, филиал является значимым участником финансового рынка Приморского края, способствует развитию предпринимательства и

укреплению экономической базы региона. Его деятельность обеспечивает приток инвестиций, создаёт новые рабочие места и вносит вклад в социально-экономическое развитие Дальнего Востока.

2 Профессиональная этика менеджера

2.1 План лекции-беседы

Тема: Профессиональная этика менеджера в современных условиях делового взаимодействия на примере Филиала ББР Банк (АО), г. Владивосток).

Цель лекции:

Раскрыть сущность и значение профессиональной этики в деятельности менеджера, показать её роль в формировании корпоративной культуры и повышении эффективности управленческих решений.

Задачи лекции:

- показать понятие и структуру профессиональной этики в менеджменте;
- охарактеризовать принципы и нормы этического поведения руководителя;
- определить влияние корпоративной культуры на этическое поведение менеджера;
- проанализировать этические риски и способы их предупреждения.

Лекция-беседы читается в соответствии с планом:

- 1 введение. Актуальность темы в современной управленческой практике.
- 2 понятие и сущность профессиональной этики менеджера;
- 3 принципы и нормы этического поведения;
- 4 этический кодекс и корпоративная культура в ББР Банк (АО);
- 5 этика делового общения и управленческих коммуникаций;
- 6 цифровая этика в менеджменте;
- 7 нарушения этических норм и их последствия;
- 8 заключение. Рефлексия и обсуждение этических проблем в профессии.

Форма проведения: лекция-беседа с элементами дискуссии и анализом реальных практических ситуаций.

2.2 Глоссарий по теме «Профессиональная этика менеджера»

1 Этика – философская дисциплина, изучающая природу морали, её структуру и функции в обществе.

2 Профессиональная этика – совокупность норм и ценностей, регулирующих поведение специалиста в рамках его профессиональной деятельности.

3 Менеджер – специалист, осуществляющий организацию, планирование, контроль и координацию деятельности организации или её подразделения.

4 Деловая этика – совокупность моральных и нравственных принципов, определяющих поведение людей в деловой среде.

5 Корпоративная культура – система ценностей, норм, традиций и поведенческих образцов, характерных для конкретной организации.

6 Этический кодекс – официальный внутренний документ, регламентирующий поведение работников в различных служебных ситуациях.

7 Репутация – общественная оценка надёжности, компетентности и моральных качеств специалиста или организации.

8 Конфликт интересов – ситуация, при которой личные интересы менеджера могут противоречить интересам организации.

9 Ответственность – обязанность лица отвечать за результаты своих действий и решений.

10 Справедливость – принцип, требующий равного и объективного отношения ко всем участникам производственных отношений.

11 Толерантность – терпимость к чужим мнениям и мировоззрению.

12 Этикет – система правил вежливого поведения в профессиональной среде.

13 Цифровая этика – совокупность норм и принципов поведения человека в информационно-коммуникационной среде.

14 Эмпатия – способность понимать эмоции и мотивы других людей, необходимая для эффективного управления персоналом.

15 Коммуникативная компетентность – умение этично и эффективно взаимодействовать в деловой коммуникации.

2.3 Рекомендуемая литература

- 1 Базаров Т.Ю. Этика делового общения и управления / Т.Ю. Базаров. – Москва: Инфра-М, 2022. – 312 с.
- 2 Бусыгина И.М. Профессиональная этика и служебное поведение менеджера / И.М. Бусыгина. – Санкт-Петербург: Питер, 2021. – 240 с.
- 3 Грачёв М.В. Корпоративная социальная ответственность в системе менеджмента / М.В. Грачёв. – Москва: Флинта, 2021. – 276 с.
- 4 Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов. – Москва: Инфра-М, 2023. – 542 с.
- 5 Кодекс профессиональной этики работников банковской сферы РФ. – Москва: Ассоциация российских банков, 2022. – 34 с.
- 6 Рожков М.И. Этика профессиональной деятельности: учебное пособие / М.И. Рожков. – Москва: Проспект, 2024. – 284 с.
- 7 Соловьёва Т.Н. Деловая коммуникация и корпоративная культура / Т.Н. Соловьёва. – Москва: Юрайт, 2020. – 198 с.
- 8 Официальный сайт ББР Банк (АО): [сайт]. – URL:<https://www.bbr.ru> (дата обращения: 04.11.2025).

2.4 Раздаточный материал к лекции-беседе

Раздаточный материал к лекции-беседе представлен в Приложении А к отчету.

3 Профессиональная информационная среда менеджера

3.1 Профессиональные сообщества

Современная профессиональная деятельность менеджера невозможна без постоянного взаимодействия с профессиональными сообществами, экспертными организациями и специализированными информационными ресурсами. Формирование профессиональной информационной среды – важнейшее условие успешного функционирования специалиста в условиях цифровой экономики, ускоряющихся процессов обмена знаниями и возрастания требований к компетенциям управленца.

Профессиональные сообщества выполняют роль центров накопления и распространения управленческих знаний, обеспечивают обмен опытом, способствуют формированию единых стандартов профессиональной этики и корпоративной культуры. Для менеджера участие в таких объединениях является не только источником информации, но и возможностью профессионального роста, установления контактов, повышения квалификации и участия в обсуждении актуальных проблем современного менеджмента [15, с. 71].

Одним из наиболее авторитетных объединений в данной сфере является Ассоциация менеджеров России (АМР). Организация основана в 1999 году и объединяет более тысячи руководителей крупных российских и международных компаний. Основными целями АМР являются развитие культуры управления, повышение конкурентоспособности отечественного бизнеса, формирование профессиональных стандартов менеджмента и продвижение принципов социальной ответственности.

Ассоциация активно взаимодействует с государственными структурами, организует конференции, публикует аналитические отчёты о состоянии корпоративного управления в России.

Членство в АМР позволяет специалистам участвовать в отраслевых комитетах, обмениваться лучшими практиками и получать доступ к аналитическим материалам и образовательным программам.

3.2 Специализированные информационные ресурсы, поддерживающие профессиональную деятельность в области менеджмента и предпринимательства

Значимую роль в формировании цифрового профессионального сообщества играет платформа Executive.ru – крупнейшее русскоязычное обучающееся сообщество менеджеров и предпринимателей. На ресурсе представлены аналитические статьи, экспертные мнения, кейсы, интервью с руководителями и практиками бизнеса. Executive.ru выполняет функции интерактивной среды для обсуждения управленческих проблем, обмена опытом, организации вебинаров и сетевых конференций. Для менеджеров это не только площадка для обмена

информацией, но и пространство формирования личного бренда, участия в экспертных сообществах и получения обратной связи от профессионального сообщества.

Ещё одним примером профессионального объединения является Консорциум профессионального менеджмента (КПМ), деятельность которого направлена на повышение качества подготовки и сертификации специалистов в области управления. Консорциум занимается разработкой профессиональных стандартов, аккредитацией образовательных программ и организацией курсов повышения квалификации. Особое внимание уделяется интеграции российских подходов с международными моделями менеджмента, что способствует развитию компетенций управленцев и их адаптации к требованиям глобального рынка.

Особое место среди профессиональных объединений занимает Институт сертифицированных финансовых менеджеров (ICFM, российское отделение). Его деятельность ориентирована на формирование профессиональной культуры финансового менеджмента, стандартизацию квалификационных требований и развитие этических принципов в сфере управления финансами. Членство в институте предоставляет менеджерам возможность проходить международную сертификацию, участвовать в профильных конференциях и получать доступ к методическим материалам по управлению корпоративными финансами и рисками.

Важную роль в развитии предпринимательства и малого бизнеса играет Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ». Она объединяет более 400 тысяч представителей малого и среднего бизнеса, выполняет функции диалога между предпринимателями и государственными структурами, содействует формированию благоприятной бизнес-среды, участвует в разработке законодательных инициатив и образовательных проектов. Для менеджеров участие в деятельности «ОПОРЫ РОССИИ» – это возможность быть в курсе изменений нормативной базы, получать консультации и обмениваться опытом с представителями разных отраслей [10].

Таким образом, профессиональные сообщества выполняют комплексные функции: обеспечивают коммуникацию специалистов, формируют единые стандарты деловой этики, распространяют инновационные управленческие практики и способствуют развитию человеческого капитала. Их деятельность позволяет менеджеру поддерживать актуальность знаний, расширять профессиональные связи и развивать собственную управленческую культуру.

Помимо участия в профессиональных объединениях, важным элементом профессиональной среды современного менеджера являются специализированные информационные ресурсы, обеспечивающие доступ к управленческой и аналитической информации, методическим материалам и нормативно-правовым документам.

Одним из наиболее известных ресурсов является Административно-управленческий портал (AUP.ru). Данный сайт представляет собой обширную базу данных по вопросам управления персоналом, корпоративных коммуникаций, экономики и права. Целевая аудитория портала – руководители организаций, преподаватели управленческих дисциплин и студенты экономических направлений. На портале размещаются аналитические обзоры, инструкции, образцы документов, практические рекомендации по организации управленческой деятельности. Использование данного ресурса позволяет менеджеру получать достоверную информацию, необходимую для принятия эффективных решений, планирования работы и совершенствования управленческих процедур.

Не менее значимым ресурсом является «Корпоративный менеджмент» (cfm.ru) – электронный журнал и аналитическая площадка, объединяющая материалы по вопросам стратегического управления, корпоративного финансирования, мотивации персонала, инновационных технологий и организационного развития. Ресурс рассчитан на профессиональных управленцев, консультантов и экономистов, заинтересованных в изучении новейших тенденций менеджмента. Статьи, публикуемые на портале, отличаются научно-практической направленностью и могут быть использованы в процессе профессионального анализа и повышения квалификации.

Третьим значимым источником информации является Национальный институт системных исследований проблем предпринимательства (nisse.ru), который осуществляет аналитические исследования в области экономической политики, корпоративного управления и развития инноваций.

Материалы института представляют ценность для менеджеров, поскольку содержат статистические данные, прогнозы и рекомендации по совершенствованию механизмов управления. Ресурс регулярно публикует отчёты о состоянии предпринимательского климата в регионах России, что позволяет специалистам адаптировать стратегии управления под конкретные социально-экономические условия.

Использование специализированных информационных ресурсов способствует развитию аналитического мышления менеджера, повышает качество принимаемых решений, облегчает процесс самообразования и профессиональной коммуникации.

В условиях цифровизации экономики профессиональная информационная среда становится важнейшим фактором конкурентоспособности специалиста. Современный менеджер должен уметь работать с большими массивами данных, критически оценивать источники информации и применять полученные знания в управленческой практике.

Участие в профессиональных сообществах и использование специализированных информационных ресурсов обеспечивает постоянное развитие компетенций, поддержку профессиональных связей и формирование целостного взгляда на управленческие процессы.

Таким образом, профессиональная информационная среда менеджера представляет собой интеграцию знаний, цифровых инструментов и социальных взаимодействий, обеспечивающих высокое качество управленческой деятельности.

Она является не только основой профессионального роста, но и средством укрепления этической, коммуникативной и аналитической культуры современного специалиста.

4 Методы управления и самоорганизации

4.1 Распорядок рабочего времени менеджера.

Отдельное значение в управленческой практике имеет организация рабочего времени. Самоорганизация деятельности менеджера предполагает рациональное распределение времени, определение приоритетов и постановку целей.

Рабочий день менеджера Филиала ББР Банка (АО) отличается интенсивностью, множеством встреч, совещаний и аналитических процедур. Его структура подчинена принципу оптимального чередования стратегических и оперативных задач.

Рабочее время начинается в 8:30 с анализа поступившей корреспонденции, электронной почты и отчётности предыдущего дня. В этот период руководитель определяет приоритеты, корректирует план работы и распределяет задания между подчинёнными. С 9:00 до 11:00 проводится ежедневное оперативное совещание, на котором анализируются ключевые показатели подразделений, обсуждаются результаты работы по кредитному, операционному и клиентскому направлениям. После совещания руководитель проводит консультации с начальниками отделов, уточняет план мероприятий и решает текущие организационные вопросы.

С 11:00 до 13:00 основное внимание уделяется взаимодействию с клиентами и партнёрами. Это период встреч, переговоров и заключения договоров. Менеджер выступает посредником между интересами банка и клиентуры, обеспечивая соблюдение принципов деловой этики и корпоративных стандартов. После обеда, с 14:00 до 16:00, осуществляется аналитическая работа – проверка финансовых отчётов, оценка кредитных рисков, анализ внутренней документации и контроль выполнения распоряжений. В этот период менеджер взаимодействует с бухгалтерией, юридическим отделом и отделом внутреннего контроля.

С 16:00 до 17:30 происходит подведение итогов дня, формирование отчётности, планирование задач на следующий рабочий день и взаимодействие с головным офисом в Москве. Особое внимание уделяется электронному документообороту и оперативному ответу на запросы контрагентов и надзорных органов.

После завершения основных задач менеджер проводит самооценку эффективности своей работы, анализирует достигнутые результаты и определяет направления повышения личной продуктивности.

4.2 Методы управления, которые применяю я

Эффективная управленческая деятельность невозможна без чёткого владения методами управления и самоорганизации, которые обеспечивают рациональное распределение времени, ресурсов и обязанностей, а также поддержание внутренней дисциплины и профессиональной мотивации. Понятие метода управления охватывает совокупность приёмов и способов целенаправленного воздействия руководителя на коллектив и отдельного сотрудника для достижения поставленных целей.

В банковской сфере методы управления приобретают особое значение, так как деятельность организации связана с высокой степенью ответственности, соблюдением регламентов и необходимостью оперативного реагирования на изменения экономической ситуации. В структуре Филиала ББР Банка (АО) г. Владивосток управление строится на сочетании административных, экономических и социально-психологических методов.

Административные методы основываются на властных полномочиях менеджера и включают издание приказов, распоряжений, инструкций и регламентов. Они обеспечивают соблюдение трудовой дисциплины, точное исполнение должностных обязанностей и поддержание установленного порядка. При этом их эффективность во многом зависит от авторитета руководителя, его умения мотивировать сотрудников не только формальными, но и личностными средствами влияния.

Экономические методы управления опираются на использование материальных стимулов и включают планирование, бюджетирование, премирование, систему вознаграждений и финансовую мотивацию сотрудников.

В Филиале ББР Банка (АО) данные методы реализуются через систему индивидуальных и коллективных показателей эффективности, которые напрямую влияют на размер премий и бонусов.

Социально-психологические методы основаны на формировании благоприятного климата в коллективе, развитии коммуникаций, разрешении конфликтов и поддержке инициативности сотрудников. Руководители отделов банка регулярно проводят индивидуальные беседы, обсуждения, корпоративные встречи, направленные на повышение вовлечённости работников. Использование методов морального стимулирования, признание заслуг, создание условий для профессионального роста позволяют значительно повысить уровень лояльности и удовлетворённости персонала.

Методы управления и самоорганизации тесно связаны с личностными качествами менеджера: организованностью, аналитическим мышлением, коммуникабельностью, гибкостью и инициативностью. Руководитель, способный сочетать административные и гуманистические подходы, добивается оптимального баланса между контролем и доверием. В результате повышается не только производительность труда, но и качество корпоративных взаимодействий [17, с. 67].

В банковской сфере, где решения принимаются в условиях ограниченного времени и высокой ответственности, рациональная организация труда становится ключевым фактором устойчивости. Менеджер, владеющий современными методами управления и самоорганизации, способен эффективно планировать, мотивировать, анализировать и контролировать все элементы деятельности организации.

В приложении Б представлена презентация «Методы управления, которые применяю я».

Таким образом, методы управления и самоорганизации менеджера представляют собой взаимосвязанную систему, обеспечивающую согласованность действий, устойчивость бизнес-процессов и достижение стратегических целей. Умение сочетать экономические, административные и психологические методы воздействия, поддерживать личную дисциплину и способность к самоанализу формирует основу профессиональной компетентности современного управленца и определяет результативность его деятельности в динамичных условиях рынка.

Заключение

Прохождение учебной ознакомительной практики в Филиале ББР Банк (АО) г. Владивосток позволило углубить представления о реальной структуре коммерческой организации, специфике деятельности финансово-кредитных учреждений, принципах построения управленческих процессов и корпоративной культуры. Практика способствовала развитию профессиональных компетенций, необходимых будущему менеджеру, а также формированию навыков аналитического и системного мышления.

В ходе практики было установлено, что ББР Банк (АО) является стабильным финансовым институтом, функционирующим на основе рыночных принципов, нормативных требований Банка России и внутренней системы корпоративного управления. Проведён анализ экономических показателей за 2022–2024 годы, позволивший определить тенденции роста активов, увеличение объёма кредитных операций и стабильный уровень рентабельности. Это свидетельствует о высокой эффективности менеджмента и рациональной системе стратегического планирования.

В процессе изучения профессиональной этики менеджера особое внимание уделялось вопросам корпоративной морали, принципам ответственности и прозрачности управленческой деятельности. Было выявлено, что формирование этической культуры руководителя напрямую влияет на мотивацию персонала, доверие клиентов и имидж банка. Этические нормы, закреплённые в корпоративном кодексе, выступают инструментом консолидации коллектива и профилактики конфликтов интересов.

Анализ профессиональной информационной среды показал, что современный менеджер должен активно взаимодействовать с профессиональными сообществами, экспертными организациями и специализированными интернет-ресурсами. Это обеспечивает постоянное обновление знаний, обмен опытом и развитие управленческих компетенций.

Участие в таких сообществах повышает личную конкурентоспособность и способствует профессиональному росту.

Изучение методов управления и самоорганизации позволило понять значимость рационального распределения времени, делегирования полномочий и применения экономических, административных и социально-психологических инструментов управления. В банковской практике данные методы обеспечивают согласованность действий, высокую дисциплину и устойчивость финансовых процессов. Менеджер, владеющий современными приёмами тайм-менеджмента и самоконтроля, способен принимать эффективные решения в условиях информационной и эмоциональной нагрузки.

Таким образом, прохождение учебной ознакомительной практики способствовало формированию целостного представления о профессиональной деятельности менеджера, развитию аналитических, организационных и коммуникативных навыков, необходимых для дальнейшего обучения и будущей работы в сфере управления. Полученные знания и навыки имеют практическую значимость и создают основу для успешного профессионального становления в современных социально-экономических условиях.

Список использованных источников

1 Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть вторая: принят Федеральным законом от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 01.01.2025) // СПС «Консультант Плюс». – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 25.10.2025).

2 О бухгалтерском учете: Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 01.01.2024) // СПС «Консультант Плюс». – URL: <http://www.consultant.ru> дата обращения: 25.10.2025).

3 О банках и банковской деятельности: Закон РФ от 02.12.1990 № 395-1 (ред. от 2024 г.) // СПС «Консультант Плюс». – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 25.10.2025).

4 О формах бухгалтерской отчетности кредитных организаций: Указание Банка России от 11.03.2022 № 6093-У // СПС «Консультант Плюс». – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 25.10.2025).

5 О порядке ведения бухгалтерского учета в кредитных организациях: Положение Банка России от 20.06.2024 № 740-П // СПС «Консультант Плюс». – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 25.10.2025).

6 Стратегия развития банковского сектора Российской Федерации до 2025 года. – Москва: Минфин РФ, 2021. – 82 с.

7 Ассоциация менеджеров России: [сайт]. – URL: <https://amr.ru> (дата обращения: 25.10.2025).

8 Executive.ru – Профессиональное сообщество управленцев: [сайт]. – URL: <https://www.executive.ru> (дата обращения: 25.10.2025).

9 Консорциум профессионального менеджмента (КПМ): [сайт]. – URL: <https://kpm.center> (дата обращения: 25.10.2025).

10 ОПОРА России – Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства: [сайт]. – URL: <https://opora.ru> (дата обращения: 25.10.2025).

11 Институт сертифицированных финансовых менеджеров (ICFM Russia): [сайт]. – URL: <https://icfm.ru> (дата обращения: 25.10.2025).

- 12 Кулагин В.П. Современные методы управления персоналом: учебное пособие / В.П. Кулагин. – Санкт-Петербург: Питер, 2022. – 304 с.
- 13 Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: учебное пособие / Н.П. Кондраков. – Москва: Инфра-М, 2023. – 752 с.
- 14 Барышева А.В. Менеджмент организации: теория и практика / А.В. Барышева. – Москва: Инфра-М, 2023. – 294 с.
- 15 Романов Н.И. Этика и культура делового общения менеджера / Н.И. Романов. – Москва: Юрайт, 2024. – 212 с.
- 16 Соколова Е.А. Тайм-менеджмент и самоорганизация современного руководителя / Е.А. Соколова. – Москва: Альфа-Пресс, 2023. – 176 с.
- 17 Михайлова Т.В. Психология управления: человеческий фактор в менеджменте / Т.В. Михайлова. – Москва: Проспект, 2022. – 188 с.
- 18 Сидоренко И.Г. Корпоративная культура и организационное развитие / И.Г. Сидоренко. – Санкт-Петербург: Питер, 2022. – 240 с.
- 19 Лаптев П.А. Инновационные технологии управления в банковской сфере / П.А. Лаптев. – Москва: Финансы и статистика, 2024. – 228 с.
- 20 Шевелева Н.Ю. Деловая этика и социальная ответственность бизнеса / Н.Ю. Шевелева. – Москва: Юрайт, 2025. – 190 с.

Приложение А

Раздаточный материал к лекции-беседе

Актуальность темы







Понятие и сущность профессиональной этики менеджера

Цели бизнеса	Этические стандарты
↓	↓
Эффективность	+ Справедливость
Результаты	+ Уважение
Прибыль	+ Доверие





Принципы и нормы этического поведения

- ☒ Правдивость в действиях
- ☒ Беспристрастность в оценках
- ☒ Признание прав сотрудников
- ☒ Ответ за решения
- ☒ Добросовестное исполнение обязанностей





Этический кодекс и корпоративная культура в ББР Банке (АО)

-  Конфиденциальность данных
-  Клиентоориентированность
-  Недопущение конфликта интересов
-  Соблюдение законодательства

Этика делового общения и управленческих коммуникаций

-  Обратная связь по принципу "бутерброда"
-  Запрет публичной критики
-  Взаимопомощь вместо интриг
-  Конструктивная критика проблемы, а не личности

Цифровая этика в менеджменте

-  Защита данных
-  Корпоративные ресурсы
-  Дистанционное управление
-  AI и Big Data





Нарушения этических норм и их последствия

Примеры нарушений:

- 1 Дискриминация и харассмент.
- 2 Раскрытие конфиденциальной информации.
- 3 Злоупотребление служебным положением.

Рефлексия и обсуждение этических проблем в профессии

Практические шаги:

-  Постоянный диалог в команде
-  Разбор кейсов и ситуаций
-  Создание открытой среды
-  Обсуждение этических дилемм

Приложение Б

Презентация «Методы управления, которые применяю я»

Методы управления в менеджменте

- ▶ Организационно- административные
- ▶ Экономические
- ▶ Социально-психологические

Административные- это методы прямого действия, которые носят директивный характер, основанный на дисциплине, ответственности, власти, принуждению.

- ▶ **Организационные:**
 - ❖ Организационное проектирование.
 - ❖ Установление правил, обязательных для выполнения.
 - ❖ Организационное нормирование.
- ▶ **Распорядительные**
 - ❖ Приказы.
 - ❖ Команды.
 - ❖ Рекомендации.
 - ❖ Инструкции.

В организации возможны три формы проявления организационно-административных методов:

- ▶ Обязательное предписание (приказ, запрет и т.д.).
- ▶ Согласительные (консультация, компромисс).
- ▶ Рекомендации, пожелания (совет, разъяснение, предложение, общение и т.д.).

Система административных методов может быть представлена как совокупность двух равнозначных элементов

- 1 воздействие на структуру управления;
- 2 воздействие на процесс управления.

Экономические- это система приемов и способов влияния на исполнителей с помощью конкретного измерения затрат и результатов. В качестве основных методов здесь выступает система заработной платы и премирования

Экономические методы разделяются на:

1 Государственная регуляция:

- ▶ Налоги.
- ▶ Антимонопольное законодательство.
- ▶ Ссуда.

2 Рыночная регуляция о налоги:

- ▶ Конкуренция.
- ▶ Спрос.
- ▶ Снижение цен.
- ▶ Распродажа.

При определении размеров и методов персонального экономического воздействия следует исходить из положения о том, что благосостояние работников необходимо рассматривать как источник эффективности всей организации.

Экономическая мотивация персонала складывается из трех основных составляющих:

- ▶ прямое материальное вознаграждение, заработная плата, премии (или бонусы), участие в прибылях и акционерном капитале;
- ▶ дополнительные выплаты;
- ▶ штрафы.

В качестве основных методов управления здесь выступает система заработной платы и премирования, которая должна быть максимально связана с результатами деятельности исполнителя.

Оплату труда менеджера целесообразно связать с результатами его деятельности в сфере ответственности или с результатами деятельности всей фирмы.

Социально-психологические– это способы воздействия на сотрудников, основанные на психологии и социологии, чтобы повысить эффективность их работы и создать благоприятную атмосферу в коллективе

- ▶ Мотивация (личным примером, поощрение).
- ▶ Управление коллективом (формирование групп, создание психологического климата).
- ▶ Развитие (формирование инициативы и ответственности).

Эти методы направлены на удовлетворение социальных потребностей сотрудников и учёт их психологических особенностей.

Психологическое воздействие:

- ▶ Мотивация и стимулирование: использование личного примера, убеждения, похвалы и признания для стимулирования сотрудников.
- ▶ Управление группами: формирование рабочих групп с учётом психотипов, развитие командной работы и предотвращение конфликтов.
- ▶ Создание благоприятной атмосферы: формирование позитивного психологического климата и культуры открытости.

Социальные методы:

- ▶ Социальное нормирование: проведение конкурсов и соревнований.
- ▶ Управление групповыми явлениями: руководство новаторством, формирование профессиональной ориентации.
- ▶ Социальная профилактика: предотвращение конфликтов и других негативных явлений в коллективе.

