

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

ОТЧЕТ
по учебной ознакомительной практике
ООО «Троя», г. Владивосток

Студент
группы БМН-21-Б32



П.В. Макогонова

Руководитель
канд. экон. наук, доцент



К.В. Смицких

Руководитель от предприятия
Директор ООО «Троя»



Р.В. Машенко

Нормоконтролер
канд. экон. наук, доцент



К.В. Смицких



Владивосток 2023

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА, ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ
на учебную ознакомительную практику

Студент: Макогонова Полина Валерьевна

Группа: БМН-21-Б31

Содержание отчета по производственной преддипломной практике:

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

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

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;

Раздел 3. Знакомство с профессиональной информационной средой

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 (предпринимательств: 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.gasme.ru/> – Российская ассоциация развития малого и среднего предпринимательства. <http://рспп.рф> – Российский союз промышленников и предпринимателей (ООР «РСПП»). <http://орога.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

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

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 Перечень методов управления, которые воздействуют на меня или методы управления, которые применяю я, 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

Оформить отчет в соответствии с со стандартами ВВГУ

Руководитель
к.э.н., доцент кафедры ЭУ



К.В. Смицких

Задание получил:
«12» июня 2023 г.



П.В. Макогонова

РАБОЧИЙ ГРАФИК (ПЛАН) ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Студент Макогонова Полина Валерьевна
Фамилия Имя Отчество

Кафедра экономики и управления гр. БМН-21-Б31

Руководитель практики Смицких Ксения Викторовна
Фамилия Имя Отчество

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

Ксения Викторовна Смицких ФИО уполномоченного лица
(подпись уполномоченного лица, МП)

С правилами трудового распорядка ознакомлен А
(подпись обучающегося)



Этапы практики	Виды работы	Срок выполнения	Отметка руководителя о выполнении
1. Подготовительный	Организационное собрание	12.06.2023	Выполнено
	Инструктаж по технике безопасности	12.06.2023	Выполнено
2. Исследовательский	Анализ информации, раскрывающей особенности деятельности предприятия	19.06.2023	Выполнено
	Социально-экономический анализ отрасли строительства	26.06.2023	Выполнено
3. Аналитический	Подготовка выступления на тему «Профессиональная этика менеджера»	03.07.2023	Выполнено
	Изучение существующих профессиональных объединений. Анализ методов управления и самоорганизации менеджера	03.07.2023	Выполнено
4. Заключительный	Подготовка отчета по практике в соответствии с требованиями ФГБОУ ВО «ВГУЭС»	15.07.2023	Выполнено

Руководитель практики
к.э.н., доцент

К.В. Смицких

К.В. Смицких

Руководитель практики
от предприятия

Р.В. Машенко

Р.В. Машенко

Характеристика

На студента ФГБОУ ВО «Владивостокский
государственный университет»
Макогонову Полину Валерьевну,
Проходившую учебную ознакомительную
практику в ООО «Троя» с 12.06.2023 г. по
15.07.2023 г.

За период прохождения практики в ООО «Троя», г. Владивосток Макогонова П.В. ознакомилась с основными направлениями работы бухгалтерского отдела.

В вышеупомянутой организации Макогонова П.В. была ознакомлена с техникой безопасности на территории предприятия и общей структурой ООО «Троя».

За время прохождения практики, Макогонова Полина, добросовестно и своевременно выполняла все получаемые ею задания. При работе проявила интерес к специальности бухгалтера. Зарекомендовала себя дисциплинированным и исполнительным работником. Проявила усердие и настойчивость в изучении вопросов специфики деятельности предприятия ООО «Троя». Выполняла задания с высоким качеством работы и без ошибок, рационально использовала рабочий день. Своей практической работой оказала существенную помощь в работе финансового отдела.

Все вышеизложенное позволяет утверждать, что практика Макогоновой Полины Валерьевны заслуживает отличной оценки.

Директор ООО «Троя», г. Владивосток



Машенко Р.В.

Содержание

Введение.....	6
1 Характеристика предприятия	8
1.1 Социально-экономический анализ отрасли	8
1.2 Особенности деятельности предприятия	10
1.2 Анализ основных экономических показателей организации.....	12
2 Профессиональная этика менеджера	16
2.1 Актуальность темы	16
2.2 Понятие и принципы профессиональной этики	17
2.3 План лекции-беседы	22
2.4 Глоссарий.....	23
2.5 Рекомендуемая литература	24
3 Профессиональная информационная среда	26
3.1 Профессиональные сообщества	26
3.2 Специализированные информационные ресурсы	41
4 Методы управления и самоорганизация.....	46
4.1 Распорядок рабочего дня менеджера.....	47
4.2 Методы управления	48
Заключение	49
Список использованных источников	50

Введение

Практика в учебной деятельности является особенно важной составляющей в профессиональной подготовке студента, ведь именно на практики можно закрепить все теоретические знания, полученные в ходе обучения, а также приобрести и усовершенствовать практические навыки и умения по выбранной специальности. Практика является обязательной частью образовательной программы высшего учебного образования, виды и сроки практики определяются образовательными стандартами специальностей, учебными планами, графиком учебного процесса и решениями кафедр.

Целью практики является развитие навыков по поиску и систематизации информации, умению применять ее для анализа реальных организационно-управленческих процессов в организациях, принятия управленческих решений, формирование представления о документальном оформлении решения в управлении профессиональной деятельностью организации (предприятия) различных форм собственности.

Задачами практики являются:

- 1) приобретение навыков анализа принятых в организации управленческих решений;
- 2) закрепление навыков использования компьютерных методов поиска, сбора, хранения и обработки управленческой информации;
- 3) закрепление навыков применения документального оформления решений;
- 4) приобретение первичных навыков решения стандартных задач профессиональной деятельности;
- 5) развитие навыков работы с нормативно-правовой базой предприятия.

Объект исследования – Общество с ограниченной ответственностью.

Предмет исследования – отношения, возникающие между участниками трудовой деятельности ООО «Троя», непосредственно наблюдаемые действия, состояния и результаты деятельности предприятия.

Отрасль деятельности предприятия – строительство, судоремонт.

В современном мире многие отрасли бизнеса нуждаются в использовании специализированной техники для успешной реализации своих проектов. Однако приобретение и обслуживание собственного парка спецтехники может быть финансово и организационно сложным заданием для многих компаний. В таких случаях аренда спецтехники становится незаменимым решением.

ООО «Троя» имеет обширный опыт в области аренды спецтехники и всегда готово предложить клиентам консультации и рекомендации по выбору наиболее подходящей техники для их проектов. Общество стремится установить долгосрочные партнерские отношения с клиентами и предлагает гибкие условия аренды, чтобы удовлетворить их потребности и требования.

ООО «Троя» участвует в строительстве жилых и нежилых объектов недвижимости на территории Приморского края посредством предоставления услуг спецтехники. ООО «Троя» является контрагентом многих строительных, а также судоремонтных предприятий.

1 Характеристика предприятия

1.1 Социально-экономический анализ отрасли

Рынок аренды спецтехники в России достаточно молод, чтобы сделать какие-то фундаментальные исследования и прогнозы. Однако за свое не столь большое время существования (примерно с середины 2000-х гг), уже сложились на этом рынке определенные тенденции и факторы. Эти данные следует обязательно принять во внимание при расчете основных экономических параметров данного бизнес-плана.

Российский рынок аренды спецтехники находится под влиянием тех же тенденций что и в мировой экономике. Мировой рынок аренды спецтехники насчитывает ежегодный объем спроса на уровне 50 млрд. долларов.

Причем на долю европейских стран приходится большая часть рынка — порядка 40%. Россия в этом рыночном рейтинге пока занимает очень скромное место и ежегодный объем рынка аренды составляет примерно 140 млн. долларов, занимая менее 5% доли рынка.

Однако, несмотря на столь скромные показатели, более впечатляющие цифры показывает динамика российского рынка аренды спецтехники. Так, только за 2018 год рост аренды в среднем по стране показал почти 60% (правда, столь существенный рост в основном был из-за эффекта низкой базы расчета), что говорит о существенном оживлении спроса на строительную и прочую специальную технику.

По мнению экспертов, такая тенденция сохранится и в дальнейшем, по мере роста как экономики страны в целом, так и отдельных отраслей бизнеса, ориентированных на использование подобной техники. Среднегодовые темпы роста ожидаются на уровне не менее 10%, что достаточно для того, чтобы вложенные в технику инвестиции окупались не более чем через 5 лет [1].

Второй важной характеристикой рынка аренды спецтехники является структура спроса. По некоторым данным специалистов на первом месте востребован грузовой транспорт с функцией саморазгрузки. Это не только традицион-

ные самосвалы различного тоннажа, но и автомобильные платформы, снабженные гидравлическими кранами манипуляторами. На эту технику приходится порядка 20-25% всего спроса.

На втором месте по востребованности клиентов на спецтехнику стоят, так называемые, длинномерные грузовые платформы и трейлеры. На их долю приходится около 15% спроса.

На третьем месте по уровню спроса находится подъемная техника — это всевозможные типы кранов, автовышки, манипуляторы и т.п. Их доля составляет около 10%.

Далее по степени востребованности идут экскаваторы, коммунальная техника — ассенизационные автоцистерны, снегоуборочные, подметальные машины, мусоровозы. На эту технику в основном формируется спрос со стороны многочисленных ТСЖ и прочих жилищных кооперативов, компаний, занимающихся благоустройством.

Что касается конкуренции на рынке, то пока трудно говорить о каких-то сложившихся крупных игроках на нем. В основном лидирующие позиции на рынке аренды занимают те компании, которые занимаются лизинговыми операциями с техникой — это компании, работающие с такими государственными структурами как Минпромторг и Минсельхоз, которые реализуют технику по специальным государственным программам.

Таким образом, общий вывод по рынку спецтехники в России состоит в том, что это довольно перспективное поле деятельности, как для специализированных предприятий (строительных или транспортных компаний), так и для отдельных, индивидуальных предпринимателей, ориентированных на удовлетворение спроса на спецтехнику со стороны местных бизнесов и частных клиентов.

Целевая аудитория клиентов и схема продаж

Оценка потенциальных групп клиентов, которые могут быть заинтересованы в услугах фирмы, предоставляющей спецтехнику в аренду, во многом зависит от специфики конкретного региона или города. Тем не менее, исходя из российской практики, основными клиентами аренды спецтехники могут быть:

небольшие строительные компании, у которых нет своей спецтехники, и они используют ее периодически, например, услуги кранов для ремонта крыши дома или экскаватора для рытья котлована под фундамент. В эту же группу могут входить корпоративные клиенты, которым необходимо произвести разовый ремонт зданий, сооружений и прочих инженерных коммуникаций. Доля заказов со стороны этой группы клиентов в общем объеме услуг фирмы составляет примерно 30-50%;

во вторую по значимости группу клиентов входят садовые, дачные и коттеджные кооперативы, которым нужна спецтехника для периодических работ по благоустройству общей территории, а также для ремонтных и строительных работ. В эту группу можно включить многочисленные ТСЖ и прочие общественные объединения собственников жилья (многоквартирных домов), которым нужна спецтехника для проведения каких — либо работ. Доля клиентов этой группы в общем портфеле заказов может составлять до 40%.

Заказы со стороны частных лиц, в том числе и индивидуальных предпринимателей, которым требуется спецтехника для строительных или ремонтных работ своих частных домов, зданий, офисов или сооружений. Доля таких клиентов может составлять примерно 10%.

Кроме этих трех основных сегментов потенциальных клиентов аренды спецтехники также следует рассмотреть работу с государственными или муниципальными заказчиками, которым требуется спецтехника. Работа с такими клиентами строится через участие в аукционах и тендерах на поставку товаров и услуг для государственных и муниципальных нужд. В некоторых случаях (особенно в небольших муниципалитетах) доля заказов со стороны таких клиентов может достигать до 50% в общей структуре заказов компании, сдающей в аренду спецтехнику.

1.2 Особенности деятельности предприятия

Для первоначального представления организации прохождения учебно-ознакомительной практики был составлен паспорт организации ООО «Троя», представленный в таблице 1.1

Таблица 1.1 – Паспорт организации ООО «ТРОЯ»

Полное наименование	Общество с ограниченной ответственностью "Троя"
Сокращённое наименование	ООО "Троя"
ИНН/КПП	2537081022/ 253701001
ОГРН	1102537001170
Юридический и фактический адрес	690012, ПРИМОРСКИЙ КРАЙ, Г. ВЛАДИВОСТОК, УЛ. БЕРЕЗОВАЯ, Д. 25, ОФИС 518
Телефон приёмной	+7 (953) 225-57-97
Электронная почта	albionco@mail.ru
Директор	Мащенко Роман Викторович
Телефон директора	+7 (951) 009-38-89
Размер уставного капитала	10 000 рублей
Основной код ОКВЭД	46.38.1 Торговля оптовая рыбой, ракообразными и моллюсками, консервами и пресервами из рыбы и морепродуктов
Коды ОКВЭД, по которым осуществляется хозяйственная деятельность	77.32 Аренда и лизинг строительных машин и оборудования; 77.39.23 Аренда и лизинг подъемно-транспортного оборудования
Система налогообложения	ОСНО
Организационная структура	Единоличный исполнительный орган общества (Директор); Финансовый отдел; Технический отдел
Штатная численность	5 человек
Дата регистрации	18.03.2010

ООО «Троя» располагается в г. Владивосток, осуществляет деятельность в сфере строительства, а конкретно, предоставляет в срочное пользование спецтехнику для осуществления строительных работ.

Размер уставного капитала - 10 000 рублей.

Система налогообложения - общая, так как основные контрагенты работают с НДС.

Штатная численность персонала - 5 человек.

Организационная структура общества представлена в таблице 1.2

Таблица 1.2 – Организационная структура ООО «Троя»

Постоянные расходы	Оклад	Количество сотрудников	Сумма	Средняя з/п в месяц на сотрудника
Директор	40 000	1	35 000	54 875
Менеджер	30 000	1	32 000	41 150
Главный бухгалтер	40 000	1	30 000	40 000
Водитель-механик	37 000	2	74 000	37 000
Страховые взносы			44 100	
Итого ФОТ			215 100	

Директор общества является единоличным исполнительным органом организации. Курирует работу остальных сотрудников. Редактирует и подписывает финансово-хозяйственную документацию.

Менеджер поддерживает двустороннюю связь с клиентами. Сопровождает оказываемые обществом услуги. Занимается поиском и привлечением новых клиентов ООО «Троя».

Главный бухгалтер отвечает за финансовые потоки организации. Осуществляет сдачу налогово-бухгалтерской отчетности. Ведет управленческий учет организации для анализа и повышения эффективности деятельности предприятия.

Водители-механики работают непосредственно на технике, предоставляемой ООО «Троя» ее контрагентам. Следят за техническим состоянием машин, в случае необходимости, производят мелкий ремонт техники.

1.2 Анализ основных экономических показателей организации

В данном разделе представлен анализ основных экономических показателей организации, которые играют важную роль в изучении эффективности работы предприятия.

Оценка и интерпретация этих показателей позволяют получить информацию о различных аспектах экономической деятельности, таких как выручка, затраты, численность персонала, рентабельность и др.

Основные экономические показатели деятельности общества представлены в таблице 1.3

Таблица 1.3 – Основные экономические показатели ООО «Троя»

Показатель	2021 г.	2022 г.
Выручка	11 723 894	13 248 000
Затраты	8 558 443	9 101 376
Численность персонала	5	5
Фонд оплаты труда	190 354	215 100
Стоимость основных средств	8 585 070	9 700 000
Прибыль	3 165 451	4 146 624
Рентабельность продаж	27%	31%
Рентабельность основных средств	37%	43%

По результатам анализа, можно сделать следующие выводы:

- 1 Выручка организации в 2022 году составила - 113%, по сравнению с 2021 годом.
- 2 Затраты общества в отчетном году увеличились на 6% в сравнении с 2021 годом и составили - 9 700 000.
- 3 Среднемесячный фонд оплаты труда увеличился на 13%, но численность штата персонала осталась прежней. Увеличение ФОТ обусловлено индексацией заработной платы сотрудников в 2022 году.
- 4 Рентабельность продаж организации увеличилась на 4% за счет увеличения чистой прибыли и снижения затрат предприятия.
- 5 Увеличение рентабельности основных средств в 2022 году на 6%, обусловлено большим увеличением чистой прибыли в 2022 году, чем стоимости основных средств.

Основными контрагентами ООО «Троя» являются организации осуществляющие свою деятельность в сфере строительства, которые не обеспечены или слабо обеспечены строительными машинами и механизмами для строительства.

Для анализа социально-экономического состояния данной отрасли обратимся к имеющейся официальной статистике и проанализируем их (таблица 1.4)

Таблица 1.4 – Объем работ, выполненных по виду экономической деятельности "Строительство" в Российской Федерации

Год	Млрд. руб., в фактически действовавших ценах	В процентах (в сопоставимых ценах к предыдущему году)
А	1	2
2000	503,8	113,5
2005	1754,4	113,2
2010	4454,2	105,0
2015	7010,4	96,1
2020	9686,3	102,1
2021	11047,9	107,0
2022	12865,5	105,2

За период с 2000 года, за исключением 2015 года, на который пришелся кризис национальной экономики, объем выполненных строительных работ растет с каждым годом как по фактически действовавшим ценам, так и в сопоставимых ценах в процентном соотношении к предыдущему году. Соответственно, спрос на услуги спецтехники растет также с каждым годом.

Для обоснования повышения спроса на услуги спецтехники в РФ следует обратиться к статистическим данным по наличию основных строительных машин в строительных организациях Российской Федерации.

Основной спецтехникой, предоставляемой в аренду от ООО «Троя», являются автокраны. Рассмотрим статистические данные, касающиеся автокранов (таблица 1.5)

Таблица 1.5 – Наличие основных строительных машин в строительных организациях Российской Федерации

	2020		2021		2022	
	Всего, тыс. шт.	Машины с истекшим сроком службы, %	Всего, тыс. шт.	Машины с истекшим сроком службы, %	Всего, тыс. шт.	Машины с истекшим сроком службы, %
Автокраны	6,3	40,9	6,6	39,6	7,0	32,9

С 2020 года происходит активное замещение техники с истекшим сроком службы на новые, это мы видим из увеличения общего числа машин и снижения процента машин с истекшим сроком службы. По состоянию на 01.01.2023 года количество зарегистрированных организаций, занятых в сфере строительства составляет 396 438 единиц. Учитывая вышеприведенную таблицу, можно сделать вывод о том, что процент организаций, занятых в сфере строительства и имеющих на балансе минимум один автокран составляет 1,6%, что является очень низким показателем.

2 Профессиональная этика менеджера

2.1 Актуальность темы

Профессиональная этика менеджера является важной и актуальной темой в современном деловом мире. Стремительное развитие технологий, глобализация экономики и изменения в социальных ценностях создают новые вызовы для менеджеров, требуя от них высокой моральной ответственности и этического поведения. Вот несколько причин, почему актуально обсуждать профессиональную этику менеджера:

Профессиональная этика является основой для установления доверия как внутри организации, так и с внешними стейкхолдерами. Клиенты, партнеры и инвесторы стремятся работать с компаниями, которые проявляют высокую этику и моральные принципы. Менеджеры, которые демонстрируют честность, справедливость и ответственность, способствуют созданию прочной репутации компании и укреплению ее конкурентоспособности.

В современных условиях существует растущее регулирование в сфере бизнеса и менеджмента. Многочисленные юридические нормы и стандарты направлены на обеспечение этического поведения и предотвращение коррупции, мошенничества и других неправомερных практик. Менеджеры должны быть осведомлены о таких нормах и следовать им, чтобы избежать правовых последствий и обеспечить соблюдение социальных ожиданий.

Менеджеры часто сталкиваются с сложными этическими дилеммами, где нужно принять решение, которое учитывает не только экономические интересы компании, но и моральные принципы. Например, они могут столкнуться с выбором между максимизацией прибыли и сохранением экологической устойчивости или между удовлетворением потребностей акционеров и обеспечением социальной ответственности [2].

Глобализация экономики и межкультурное взаимодействие требуют от менеджеров умения работать в разнообразных культурных и социальных кон-

текстах. Профессиональная этика менеджера включает в себя уважение к различиям, межкультурное понимание и способность эффективно взаимодействовать с людьми разных национальностей и вероисповеданий.

В настоящее время все больше компаний осознают свою социальную ответственность перед обществом и окружающей средой. Менеджеры играют важную роль в осуществлении этой ответственности через свои решения и действия. Они должны быть этически грамотными, чтобы содействовать устойчивому развитию, защите прав работников и вовлечению в корпоративные программы социальной ответственности.

В итоге, профессиональная этика менеджера имеет огромное значение для создания успешных и ответственных организаций. Она помогает укрепить доверие, справедливость и социальную стабильность, а также обеспечить устойчивое и этическое развитие бизнеса в современном мире [2].

2.2 Понятие и принципы профессиональной этики

Этика возникла как регулятор поведения человека в обществе других людей. Ныне этика трактуется как наука, система универсальных и специфических нравственных требований и норм поведения, реализуемых в процессе общественной жизни; как наука о морали нравственности.

При этом мораль является теоретической частью этики: это принципы, нормы и правила, которые предъявляются человеку, и осуществление которых носит добровольный характер. Нравственность – это практическая часть этики, область реальных поступков, поведения человека.

Как и всякая наука, этика имеет свои законы, например, «золотое правило»: «Поступай с другими так, как хочешь, чтобы поступали с тобой».

Этика имеет множество категорий, главные из них описаны в таблице 2.1

Таблица 2.1 – Главные категории этики

Категория этики	Пояснение
Добро	все то, что способствует благу
Категория долга	долга отражает совокупность обязанностей человека по отношению к обществу, коллективу, семье, отдельным людям
совесть	внутренний регулятор поведения человека, его самосуд

Подлинное достоинство личности	связано с ее общественной значимостью, с тем, насколько в деятельности человека реализуются конкретные принципы и требования добра
Чувство чести	формируется в человеке по мере того, как он соотносит себя с той социальной группой людей, членом которой он является.
Свобода	характеристика действия, совершенного со знанием и учетом объективных ограничений по собственному произволению (не по принуждению) и в условиях выбора возможностей; осознанная необходимость
Ответственность	умение предвидеть и отвечать за последствия действий, осознавать значимость (важность) и добросовестно выполнять обязанности

Данные категории этики необходимо переносить в профессиональную среду, в данном случае в профессиональную этику менеджера, ведь достичь успеха предприятия возможно только при соблюдении этики как в обычной жизни, так и в профессии [3].

В раскрытии понятия профессиональной этики следует учитывать, что в настоящее время активно внедряются инновационные технологии управления социальными процессами, и все это происходит на фоне становления новой этики, переосмысляющей суть профессиональных связей, влияние толерантности, включенности, солидарности на управление человеческими ресурсами. Осмысление традиционных установок и внедрение ценностей новой этики трансформирует профессионально-трудовую деятельность [4].

Что же такое профессиональная этика? Профессиональная этика — совокупность моральных норм, определяющих отношение человека к своему профессиональному долгу и к людям, с которыми он связан в силу характера своей профессиональной деятельности, к обществу в целом. Профессиональная этика объясняет нравственное значение тех или иных управленческих решений, стилей руководства и мотивов поведения сотрудников. Так, процессе некоторой производственной деятельности между людьми складываются определенные моральные взаимоотношения и принципы, которые соблюдают все сотрудники предприятия [5].

Основное внимание обращается на обоснование принципов и норм нравственного поведения всех лиц, участвующих в организации и управлении производством (фирмой), необходимости отношения к служебным правам и обязанностям как к профессиональному долгу.

Принципы этики деловых отношений являются основой для нравственного поведения участников делового сообщества. Они формулируют нормы и требования, которые указывают на необходимость соблюдения этических принципов в процессе взаимодействия между бизнесом, работниками, клиентами и обществом в целом.

Главное положение деловой этики заключается в том, что при разрешении проблем, возникающих в деловом мире, должен отдаваться приоритет интересам межличностных отношений, а не только производству продукции. Это означает, что взаимоотношения между людьми, включая взаимодействие сотрудников, партнеров и клиентов, должны строиться на основе честности, уважения, доверия и справедливости [6].

Приоритет межличностных отношений подразумевает, что процессы бизнеса и принятие решений должны учитывать человеческий фактор и долгосрочные последствия для всех заинтересованных сторон. Это включает соблюдение прав и интересов работников, создание справедливых условий труда, защиту потребителей, учет экологических и социальных аспектов, а также содействие устойчивому развитию общества. В преамбуле, принятой в 1994 г. в швейцарском городе Ко (Саух) Декларации Ко – «Принципы бизнеса» говорится: «Фундаментальными принципами являются: ответственность за проводимую политику и действия в сфере бизнеса, уважение человеческого достоинства и интересов тех, кто участвует в бизнесе».

Рассмотрим главные принципы международного бизнеса на уровне макро-субъектов социальной и экономической структуры общества – организаций, государств.



Рисунок 2.1 – Принципы международного бизнеса на уровне макросубъектов социальной и экономической структуры общества – организаций, государств.

Расположенные принципы международного бизнеса на уровне макросубъектов социальной и экономической структуры общества - организаций, государств, являются основополагающими для этического и ответственного поведения в международной деловой сфере. Все эти принципы имеют важную значимость, поэтому они могут быть расположены непоследовательно, в зависимости от контекста и приоритетов.

Далее рассмотрим также в схематичном виде принципы взаимоотношений на микроуровне, т.е. организации с покупателями, владельцами (инвесторами), персоналом, конкурентами.



Рисунок 2.2 - Принципы взаимоотношений на микроуровне организации с покупателями

Только при соблюдении указанных в схеме принципов, можно заслужить доверие покупателей к своему продукту или услуги.

Следующая схема имеет рекомендательный характер для организаций во взаимоотношениях организации с персоналом.



Рисунок 2.3 - Принципы взаимоотношений на микроуровне организации с персоналом

С помощью данных принципов руководитель также заслуживает доверие своих подчиненных, уважение и признание. При соблюдении этих принципов сотрудники будут относиться к своей работе с желанием и выполнять свои задачи более эффективно [2].

Таким образом, мы попытались объяснить значимость профессиональной этики менеджера. Как уже было указано, сегодня невозможно представить успешно функционирующее предприятия без профессионального менеджмента, поэтому очень важно уделять внимание профессионализму самого менеджера.

Общие этические принципы, рассмотренные в данной лекции-беседе, должны быть использованы как основа для любой организации и руководителей для построения своей профессиональной этической системы. Они способствуют нормативной регуляции общественных отношений, общения и поведения людей в различных сферах общественной жизни [6].

2.3 План лекции-беседы

Название лекции-беседы: «Профессиональная этика менеджера»

Вид лекции: лекция-беседа

Тип занятия: изучение нового материала

Цели занятия:

Обучающие задачи - сформировать у учащихся представление о профессиональной этике менеджера

Развивающие задачи – развитие умений анализировать информацию.

Продолжительность лекции-беседы: 2 академических часа.

Средства обучения: беседа, презентация PowerPoint.

Таблица 2.2 – План лекции

№	Этапы	Содержание этапа	Время (мин)
1	Организационно-мотивационный	Приветствие студентов. Привлечение фокуса, готовность к занятию.	10 мин
2	Постановка целей и задач	Сообщение тему занятия: Профессиональная этика менеджера. Задачи: выявить актуальность профессии менеджера и важность владения профессиональной этикой; раскрыть понятие этики, выделить главные категории этики и обосновать перенос их в профессиональную среду; раскрыть понятие профессиональной этики; рассмотреть принципы международного бизнеса на макро- и микроуровне; сделать вывод по пройденной теме;	10 мин
3	Подготовка к освещению новой темы	Краткое повествование актуальности профессионального менеджмента; обоснование важности владения профессиональной этикой менеджера;	20 мин
3	Введение нового материала	Раскрытие понятия этики, выделение главных категорий этики; обоснование переноса главных категорий этики в профессиональную деятельность; раскрытие понятия профессиональной этики; рассмотрение принципов международного бизнеса на макро- и микроуровне;	40 мин
4	Заключительный	Систематизация полученных знаний.	10

2.4 Глоссарий

1. Влияние – это процесс воздействия одного субъекта (влияющего) на поведение другого субъекта (влияемого).
2. Деловая этика – это совокупность этических принципов и норм, которыми должна руководствоваться деятельность организаций и их членов в сфере управления и предпринимательства.
3. Менеджер – наемный работник, занятый профессиональной организаторской деятельностью в органах управления, наделенный субъектом собственности определенными полномочиями
4. Менеджмент – это самостоятельный вид профессионально осуществляемой деятельности, направленной на достижение поставленных целей путем рационального использования материальных и трудовых ресурсов с применением принципов, функций и методов научного управления.
5. Организация: — это социальная целостность, направленная на некоторую цель, построенная как специально структурированная и координированная система, предназначенная для некоторой деятельности и связанная с окружающей средой; - самоорганизующаяся система на всех этапах своего жизненного цикла.
6. Принципы этики деловых отношений – обобщенное выражение нравственных требований, выработанных в моральном сознании общества, которые указывают на необходимое поведение участников деловых отношений
7. Предприятие — производственно-экономический и имущественный комплекс, используемый для осуществления предпринимательской деятельности. П. рассматривается как юридическое лицо, самостоятельный хозяйствующий субъект, производящий продукцию (товары), оказывающий услуги и занимающийся различными видами деятельности.
8. Руководство — 1) непосредственное управление подчиненными; 2) управление организацией; 3) аппарат управления организацией.

9. Руководитель – это лицо, направляющее и координирующее деятельность исполнителей, которые обязаны ему подчиняться и в установленных рамках выполнять все его требования.

10. Руководитель высшего звена – руководитель, отвечающий за решения для организации в целом или для значительной части этой организации.

11. Руководители среднего звена – руководители основных подразделений организации.

12. Стиль руководства – обобщенные виды поведения руководителя в отношениях с подчиненными в процессе достижения поставленных целей.

13. Управление - процесс координации различных видов деятельности с учетом их целей, условия выполнения, этапов реализации.

14. Управление персоналом-система взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер по созданию условий для нормального функционирования, развития и эффективного использования кадрового потенциала организации.

15. Функции управления - основные виды управленческой деятельности, порождаемые разделением труда в процессе управления; действия которые в обязательном порядке необходимо производить в ходе принятия и исполнения управленческого решения.

16. Этикет - правила поведения в конкретной обстановке [7].

2.5 Рекомендуемая литература

1. Хафизов, Р. Р. Профессиональная этика менеджера / Р. Р. Хафизов // Управление социально-экономическим развитием регионов: проблемы пути и их решения : Сборник научных статей 8-ой Международной научно-практической конференции, Курск, 30 июня 2018 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2018. – С. 381-383. – EDN UVREBM.

2. Соловьева Светлана Владимировна, Соловова Наталья Валентиновна Этические кодексы профессии HR-менеджера // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2022. №1. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/eticheskie-kodeksy-professii-hr-menedzhera> (дата обращения: 24.06.2023).

3. Махитько А.С. Этические нормы в деятельности организации // Форум молодых ученых. 2019. №2 (30). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/eticheskie-normy-v-deyatelnosti-organizatsii> (дата обращения: 26.06.2023).

4. Иванова А.А. Профессиональная этика: учебное пособие / А.А. Иванова. – Ижевск. Изд-во ФГБОУ ВО, 2018. – 98 с.

5. Салменкова М.В., Зозуля А.С. ЭТИКА В ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЕ // Форум молодых ученых. 2019. №2 (30). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/etika-v-delovoy-kariere> (дата обращения: 27.06.2023).

3 Профессиональная информационная среда

3.1 Профессиональные сообщества

Профессиональная среда - окружение, в котором человек может работать по специальности и совершенствовать свой профессиональный уровень. Информационная среда предполагает организацию этого пространства на основе новых информационных технологий. Соответственно информационная среда в науке представляет собой информационное пространство научной организации (центра, института и др.), позволяющее участникам научно-исследовательской деятельности оперативно обмениваться информацией, совместно использовать ее, хранить и распространять для производства новой информации и внедрения ее в практическую деятельность исследуемой сферы [8].

Под профессиональным сообществом понимается группа людей, состоящая из двух и более членов, которые на регулярной основе вступают друг с другом в коммуникацию, обмениваясь при этом опытом и практическими навыками, вырабатывая знания и находя новые, более эффективные и результативные подходы к решению существующих профессиональных проблем и поставленных профессиональных задач. Участников сообщества связывает между собой коммуникация и знания, которые были приобретены ими в процессе участия в этой деятельности [9].

Ассоциация Менеджеров России (АМР) - одно из ведущих деловых объединений России; независимая экспертная площадка для выработки консолидированной позиции бизнеса по наиболее острым социальным и профессиональным вызовам, которые стоят перед руководством крупных российских предприятий, обществом и властью [10].

Миссия АМР – способствовать развитию бизнеса, выявляя и распространяя лучшие практики управления и устойчивого развития – на благо личности, компании и общества!

Цели и задачи ассоциации:

1. Объединение и формирование устойчивой социальной группы управленцев;

2. Формирование консолидированного мнения профессионального сообщества, передача этого мнения лицам, принимающим решение, и трансляция его в общество;

3. Распространение и адаптация лучших мировых практик управления в России

Деятельность Ассоциации менеджеров нацелена на профессиональное развитие сообщества менеджеров, переход к социально ответственным стандартам ведения бизнеса, интеграцию в глобальную экономику.

Порядка 10 тысяч представителей профессионального сообщества ежегодно принимают участие в таких мероприятиях Ассоциации Менеджеров, как тематические конференции, форумы, круглые столы, встречи без галстуков, деловые завтраки.

Ассоциация Менеджеров готовит аналитические доклады и реализует исследовательские проекты, получающие высокую оценку в бизнес-сообществе страны. Исследования проводятся в партнерстве с такими известными организациями как НИУ ВШЭ, KPMG, PWC, РБК, UNDP Россия и др.

Уникальным, наиболее востребованным продуктом Ассоциации являются Национальные доклады, которые внесли существенный вклад в проработку и развитие актуальных бизнес-направлений.

Ежегодные ключевые проекты Ассоциации Менеджеров:

Рейтинг «ТОП-1000 российских менеджеров»

Премия «ТОП-1000 российских менеджеров»

Форум «Дело в людях: компании, инвестирующие в будущее»

Международный московский Форум «Корпоративное волонтерство: бизнес и общество»

Форум «Будущее управленческих профессий»

Роль члена данного сообщества, в организации работы профессионального объединения заключается в следующем:

Партнеры ассоциации - Компании, деловые объединения, научные организации, СМИ, разделяющие цели и задачи Ассоциации, участвующие в совместных проектах, но не являющиеся корпоративными членами Ассоциации.

Члены ассоциации менеджеров – представляют наиболее активный сегмент делового сообщества, работают на благо и процветание национальной экономики. Взаимодействие на площадке Ассоциации руководителей крупнейших российских и международных компаний, а также предприятий среднего и малого бизнеса, позволяет увидеть бизнес-процессы с разных точек зрения, обменяться лучшими практиками, найти партнеров и контрагентов, достичь синергетического эффекта в работе Вашего бизнеса.

Ассоциация менеджеров России (АМР) предлагает ряд возможностей для использования своего потенциала в профессиональной деятельности менеджера. АМР предлагает различные образовательные программы и тренинги, которые могут помочь менеджерам повысить свои навыки и знания. Вы можете использовать эти программы для обучения новым стратегиям управления, лидерству, маркетингу, финансам и другим аспектам менеджмента [11].

АМР предоставляет возможность общаться и обмениваться опытом с другими менеджерами из различных отраслей. Вы можете присоединиться к специализированным группам и форумам для обсуждения актуальных проблем, получения советов и налаживания профессиональных контактов.

АМР является организацией, которая представляет интересы менеджеров перед государственными и бизнес-структурами. Вы можете воспользоваться этой возможностью, чтобы внести свой вклад в формирование политики и нормативного регулирования, касающегося менеджмента и бизнеса.

АМР активно занимается исследованиями и разработкой в области менеджмента. Вы можете использовать результаты этих исследований и публикаций для получения актуальной информации о последних тенденциях и передовых практиках в менеджменте.

Присоединение к АМР может улучшить ваш профессиональный статус и доверие со стороны коллег и работодателей. Это может открыть новые возможности карьерного роста и повышения зарплаты

В целом, Ассоциация менеджеров России предлагает широкий спектр ресурсов и мероприятий, которые помогут вам развивать свои профессиональные навыки, расширять сеть контактов и оставаться в курсе последних тенденций в менеджменте.

Следующий тип профессионального сообщества – консорциум.

Консорциум — это форма сотрудничества и совместной работы между различными организациями или участниками с целью достижения общей цели или выполнения конкретного проекта. Он представляет собой объединение ресурсов, экспертизы и усилий для решения общих задач.

В консорциуме каждый участник сохраняет свою независимость и автономию, но при этом соглашается на совместное сотрудничество и координацию действий. Консорциум может быть создан как временная или постоянная структура в рамках проекта или программы.

Основные причины создания консорциумов включают:

Организации могут объединять свои финансовые ресурсы для финансирования больших проектов или программ, которые им было бы сложно выполнить самостоятельно.

Консорциумы позволяют участникам обмениваться знаниями, опытом, технологиями и ресурсами, что способствует повышению качества работы и эффективности проектов.

Консорциумы позволяют организациям работать на более широкой территории или в различных странах, объединяя местные знания и ресурсы.

Консорциумы объединяют голоса и усилия различных организаций, позволяя им иметь большее влияние на различные процессы и решения.

Распределение рисков между участниками консорциума может помочь снизить финансовые, организационные или технические риски проекта.

Консорциумы могут быть созданы в различных областях, таких как научные исследования, образование, бизнес, социальные и экологические инициативы и др. Важным аспектом работы в консорциуме является установление четких правил и процедур взаимодействия, распределение обязанностей и ответственности между участниками.

Консорциум профессионального менеджмента - Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования "Консорциум профессионального менеджмента" является профессиональным сообществом организаций и менеджеров России [12].

Цель - Повышение качества профессионального образования: Главная цель организации может заключаться в обеспечении высокого уровня профессионального образования, предоставляя дополнительные образовательные программы и ресурсы для профессионалов в различных областях менеджмента.

Задачи:

Разработка образовательных программ: Организация может заниматься разработкой и адаптацией образовательных программ, которые отвечают потребностям профессионалов в области менеджмента. Это могут быть курсы, тренинги, семинары или конференции.

Организация образовательных мероприятий: Консорциум может проводить различные образовательные мероприятия, такие как семинары, вебинары, конференции и мастер-классы, с целью обмена знаниями и опытом между профессионалами.

Поддержка и развитие профессиональных сетей: Организация может способствовать развитию профессиональных связей и сетей, предоставляя платформу для общения и сотрудничества между профессионалами в области менеджмента.

Сертификация и аккредитация: Организация может разрабатывать и проводить программы сертификации и аккредитации для подтверждения компетентности и профессиональных навыков в области менеджмента.

Проведение исследований: Организация может заниматься исследованиями в области менеджмента, с целью развития новых знаний и подходов к профессиональной практике.

Важно отметить, что конкретные цели и задачи могут отличаться в зависимости от специфики и фокуса организации "Консорциум профессионального менеджмента".

Миссия - Миссия Консорциума профессионального менеджмента состоит в обеспечении высококачественного дополнительного профессионального образования для развития и улучшения навыков и знаний в области менеджмента. Мы стремимся стать ведущей организацией, предоставляющей профессионалам возможность получить доступ к передовым знаниям, инструментам и практикам, необходимым для успешного управления в современной и конкурентной бизнес-среде. Наша цель - поддерживать профессиональное развитие и повышение квалификации специалистов в области менеджмента, способствуя росту профессиональных сетей и обмену опытом. Мы стремимся к постоянному совершенствованию нашей образовательной программы, основанной на передовых исследованиях и лучших практиках, чтобы наши участники могли достичь успеха и достигнуть высоких результатов в своей профессиональной деятельности."

"Консорциум профессионального менеджмента" предлагает получить дополнительное профессиональное образование, а также пройти переподготовку менеджеров по направлениям, представленным на рисунке 3.1



Рисунок 3.1 – Направления подготовки в Консорциуме профессионального менеджмента

Методы работы данного консорциума с его участниками осуществляются преимущественно в дистанционном формате.

Участники консорциума проходят интересующий курс обучения, знакомятся с лекционными материалами, проходят тестирование.

При успешном прохождении итоговой аттестации слушателям выдается удостоверение о повышении квалификации

Роль члена консорциума невозможно переоценить. Работа данного профессионального объединения начинается с наличия спроса участников на дополнительное профессиональное образование. Соответственно для работы консорциума очень важно количество его участников.

Получение дополнительного профессионального образования может принести множество плюсов для менеджера. Вот некоторые из них:

Дополнительное образование предоставляет менеджеру возможность углубить свои знания в конкретных областях менеджмента, таких как стратегическое планирование, управление проектами, лидерство и т.д. Это помогает развивать навыки, необходимые для эффективного выполнения задач и решения сложных проблем.

Дополнительное образование может привести к получению сертификации или диплома, что подтверждает высокий уровень знаний и навыков менеджера. Это может способствовать повышению статуса и увеличению карьерных возможностей.

Бизнес-среда постоянно меняется, и дополнительное образование позволяет менеджеру быть в курсе последних тенденций, новых инструментов и передовых методов в своей области. Это помогает применять актуальные знания и лучшие практики в своей работе.

Дополнительное образование может включать программы, направленные на развитие лидерских навыков, таких как коммуникация, управление конфликтами, мотивация и развитие команды. Это помогает менеджеру стать более эффективным лидером и руководителем.

Образовательные программы предоставляют отличную возможность для расширения профессиональной сети. Менеджер может встретить и взаимодействовать с коллегами из разных компаний и отраслей, обменяться опытом и установить полезные деловые связи.

Получение дополнительного образования может укрепить уверенность менеджера в своих способностях и принятии решений. Знание и понимание передовых методов и инструментов помогают справляться с вызовами и достигать лучших результатов.

Это лишь некоторые из преимуществ, которые менеджер получает при получении дополнительного профессионального образования. Оно помогает повысить профессиональную эффективность, открыть новые возможности и достичь успеха в карьере.

Следующее профессиональное объединение – Ассоциация молодых предпринимателей России.

Ассоциация молодых предпринимателей России (АМПП) — Общероссийская общественная организация, объединяющая более 10 тыс. молодых предпринимателей со всей России. Ассоциация является одним из крупнейших в России молодёжных предпринимательских объединений [13].

Цели и задачи

Формирование стратегии развития малого и среднего бизнеса.

Содействие модернизации экономики страны.

Создание эффективной системы экспертной оценки нормативно-правовых актов, касающихся малого и среднего бизнеса.

Стимулирование роста производства отечественной продукции.

Формирование позитивного имиджа российских производителей товаров и услуг.

Снижение административных барьеров для предпринимателей.

Разработка и внедрение эффективной системы развития бизнеса.

Выстраивание эффективного диалога молодых предпринимателей и власти.

Развитие связей молодых предпринимателей с деловыми кругами России и зарубежных стран, международного и межрегионального сотрудничества.

Распространение принципов ведения цивилизационного бизнеса и социальной ответственности предпринимателей.

Поддержка и продвижение молодежных предпринимательских инициатив и проектов.

Привлечение молодых предпринимателей (до 35 лет) к обсуждению проблем, возникающих в сфере малого и среднего бизнеса.

Организация регулярных контактов молодых политически активных предпринимателей с представителями исполнительной и законодательной власти на федеральном, региональном и местном уровнях.

Консолидация молодежного бизнес-сообщества.

Содействие в защите и реализации прав молодых предпринимателей.

Воспитание и поддержка молодого поколения социально ответственных политически активных и патриотически-настроенных предпринимателей.

Содействие в поиске молодых квалифицированных кадров.

За последнее время Ассоциация молодых предпринимателей пришла к следующим практическим результатам:

Организация и участие в различных мероприятиях. Среди них:

— форум «Малый и средний бизнес — основа социально-экономического развития России в XXI веке»

— Красноярский экономический форум

— Сочинский инвестиционный форум

— форумы в рамках «Стратегии 2020»

— Международная конференция «Современное государство и глобальная безопасность», Ярославль

— Международный деловой форум молодых предпринимателей, Омск

— «Россия зовет!» инвестиционный форум и др.

Член сообщества играет важную роль в организации работы Ассоциации молодых предпринимателей. Члены сообщества могут принимать участие в семинарах, конференциях, тренингах и других мероприятиях, организованных Ассоциацией молодых предпринимателей. Это помогает им развивать свои навыки и знания, а также устанавливать связи с другими предпринимателями.

Члены сообщества могут обмениваться опытом и знаниями с другими предпринимателями в рамках Ассоциации. Это позволяет им узнавать о передовых практиках в бизнесе, а также избегать ошибок, которые могут совершить другие предприниматели.

Члены сообщества могут получать поддержку и консультации от более опытных предпринимателей, членов Ассоциации. Это может включать вопросы о запуске нового бизнеса, финансовом планировании, маркетинге, управлении персоналом и других аспектах предпринимательства.

Члены сообщества могут участвовать в совместных проектах с другими предпринимателями, которые также являются членами Ассоциации. Это может быть совместное развитие нового продукта или услуги, создание общего маркетингового кампания или осуществление совместных инвестиций.

Члены сообщества могут объединять свои усилия для адвокации и защиты интересов молодых предпринимателей. Ассоциация может представлять интересы своих членов на государственном уровне, выступать за создание благоприятной предпринимательской среды и бороться с негативным влиянием законодательства на молодые предприятия.

Профессиональное сообщество предоставляет множество возможностей для использования потенциала менеджера в его профессиональной деятельности.

Профессиональное сообщество позволяет менеджеру обмениваться опытом, знаниями и передовыми практиками со своими коллегами. Это может помочь ему узнать о новейших тенденциях в своей отрасли, научиться эффективным стратегиям и методам управления, а также избежать ошибок, которые совершают другие менеджеры.

Профессиональное сообщество предоставляет менеджеру доступ к различным образовательным и развивающим программам. Это может быть в виде семинаров, вебинаров, тренингов или онлайн-курсов. Участие в таких мероприятиях поможет менеджеру развить свои профессиональные навыки, узнать о новых методах управления, лидерства и стратегического планирования.

Профессиональное сообщество предоставляет отличную возможность для менеджера установить контакты с другими профессионалами в своей отрасли. Через участие в мероприятиях, форумах обсуждений и сетевых встречах менеджер может познакомиться с людьми, которые могут быть полезными для его карьеры. Это может включать потенциальных партнеров, клиентов, наставников или экспертов, которые могут предоставить ценные советы и ресурсы.

Профессиональное сообщество может помочь менеджеру продвинуть свою карьеру. Членство в релевантных профессиональных организациях и участие в их деятельности могут создать дополнительную видимость для менеджера и улучшить его профессиональную репутацию. Также, получение сертификатов или участие в проектах и исследованиях, проводимых профессиональным сообществом, могут стать дополнительными аргументами в резюме и повысить конкурентоспособность менеджера на рынке труда.

Профессиональное сообщество может предоставить менеджеру поддержку и консультации по различным вопросам, связанным с его профессиональной деятельностью. Члены сообщества, особенно те, у которых есть богатый опыт в данной области, могут поделиться своими знаниями, советами и лучшими практиками, что поможет менеджеру преодолеть сложности и принять более обоснованные решения.

Следующее сообщество - Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства «Опора России» [14].

Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства «Опора России» — российское общественное объединение, включающее около 450 тысяч предпринимателей, которые создают более 5 миллионов рабочих мест, объединяющее более 100 отраслевых союзов, ассоциаций и

гильдий. Отделения организации действуют в 85 регионах РФ, также создано 20 представителей в 26 странах мира.

Цели общественной организации:

- Содействие консолидации предпринимателей и иных граждан для участия в формировании благоприятных политических, экономических, правовых и иных условий развития предпринимательской деятельности в Российской Федерации, обеспечивающих эффективное развитие экономики.
- Защита прав и интересов малого и среднего бизнеса на всех уровнях власти.

Основными задачами «Опора России» являются сокращение избыточных административных барьеров, упорядочение проверок государственными контролирующими органами, выход предпринимательского сообщества и представителей органов власти всех уровней и ветвей «из тени», снижение налогового бремени, упрощение процедур отчетности.

Основные направления деятельности:

- Правовая защита предпринимателей
- Формирование благоприятной бизнес-среды
- Развитие международного сотрудничества
- Стимулирование развития предпринимательской активности
- Отраслевое развитие

Формы и методы организации работы «Опора России», заключается в следующем:

Региональные отделения: "Опора России" имеет отделения в различных регионах страны. Они представляют интересы предпринимателей на местном уровне, оказывают консультационную поддержку и помогают в решении проблем, связанных с ведением бизнеса. Лоббирование интересов: "Опора России" занимается защитой прав и интересов предпринимателей на государственном уровне. Организация взаимодействует с законодательными и исполнительными органами власти, представляя позиции и предложения малого и среднего бизнеса.

Консультации и обучение: "Опора России" предоставляет предпринимателям консультационную поддержку и помощь в различных аспектах ведения бизнеса, включая юридические, налоговые и финансовые вопросы. Организация также организует семинары, тренинги и мастер-классы для повышения квалификации предпринимателей.

Участие в разработке законодательства: "Опора России" активно участвует в разработке и совершенствовании законодательства, регулирующего предпринимательскую деятельность. Организация предлагает свои экспертные замечания и рекомендации по улучшению бизнес-климата.

Международное сотрудничество: "Опора России" поддерживает контакты и сотрудничество с аналогичными организациями и предпринимательскими сообществами за рубежом. Это позволяет предпринимателям получать информацию о зарубежном опыте, участвовать в международных проектах и расширять свои деловые связи.

Членом организации может стать любой гражданин, достигший 18 лет, а также юридические лица – общественные объединения, разделяющие цели организации и признающие ее Устав.

Решение об одобрении вступления в организацию принимается Советом регионального отделения, далее утверждается Президиумом Правления «ОПОРЫ РОССИИ» в течение месяца. Кандидат на вступление оповещается об этом решении через представителя регионального отделения «ОПОРЫ РОССИИ».

После подачи заявки на вступление в организацию и оплаты членского взноса предприниматель получает все возможности и преимущества члена «ОПОРЫ РОССИИ»: он может воспользоваться полным пакетом эксклюзивных скидок и предложений от партнеров «ОПОРЫ РОССИИ», принимать участие в деловых и обучающих мероприятиях, организатором которых выступает «ОПОРА РОССИИ». Кроме того, он становится частью сообщества активных и амбициозных предпринимателей, которые самым непосредственным образом

участвуют в формировании российской бизнес-среды и оказывают влияние на законотворческий процесс.

Следующая профессиональное сообщество - Российский союз промышленников и предпринимателей [15].

Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) является крупнейшей российской ассоциацией предпринимателей и организаций, представляющих интересы бизнеса. Он был основан в 1991 году и на сегодняшний день является одним из влиятельных объединений предпринимательского сообщества России.

РСПП объединяет представителей различных секторов экономики, включая промышленность, энергетику, строительство, транспорт, информационные технологии и другие отрасли. Его основная задача заключается в защите и содействии интересам бизнеса взаимодействию с государственными органами и общественностью.

Одним из ключевых направлений деятельности РСПП является участие в формировании экономической политики государства. Ассоциация активно взаимодействует с федеральными и региональными властями, представляя мнение предпринимателей по различным вопросам экономического развития и реформ.

РСПП также оказывает поддержку предпринимательской деятельности и развитию малого и среднего бизнеса. Он проводит различные мероприятия, форумы, семинары и конференции, направленные на обмен опытом, информацией и лучшими практиками в сфере предпринимательства.

В рамках своей деятельности РСПП также оказывает помощь предпринимателям в решении проблем, связанных с бизнесом, и защите их прав. Ассоциация занимается анализом законопроектов, представляет интересы предпринимателей в судебных и арбитражных инстанциях, а также содействует улучшению делового климата в стране.

Важно отметить, что РСПП является независимой некоммерческой организацией, стремящейся к развитию предпринимательства и укреплению взаимодействия бизнеса и государства в России.

Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) может предоставить менеджерам ряд возможностей использования своего потенциала в профессиональной деятельности.

Представление интересов бизнеса: РСПП активно занимается защитой и содействием интересам предпринимателей перед государственными органами и общественностью. Менеджер может воспользоваться этой платформой, чтобы выразить мнение и предложения своей компании по различным вопросам экономического развития, законодательства и регулирования. Участие в рабочих группах и комитетах РСПП позволяет влиять на формирование экономической политики и принимать участие в разработке законопроектов.

Сетевые возможности: РСПП является крупнейшей ассоциацией предпринимателей в России, включающей представителей различных секторов экономики. Участие в мероприятиях, организованных РСПП, таких как форумы, конференции и бизнес-встречи, предоставляет возможность для менеджера установить контакты с другими предпринимателями, обменяться опытом и идеями, а также найти потенциальных партнеров или клиентов.

Поддержка и консультации: РСПП оказывает поддержку предпринимательской деятельности и может предоставить менеджеру консультации по вопросам, связанным с бизнесом. Например, ассоциация может помочь в разрешении проблем, связанных с налогообложением, лицензированием, взаимодействием с государственными органами и другими аспектами бизнеса.

Доступ к информации: РСПП осуществляет мониторинг и анализ законопроектов и регулятивных актов, которые могут повлиять на бизнес-среду. Менеджер может получить доступ к актуальной информации об изменениях в законодательстве, экономических трендах, инвестиционных возможностях и других важных сведениях, которые могут помочь в принятии стратегических решений для своей компании.

Обучение и развитие: РСПП проводит различные образовательные программы, тренинги и семинары по актуальным темам бизнеса. Менеджер может воспользоваться этими возможностями для повышения своих навыков и знаний,

а также получить сертификацию и аккредитацию, которые могут быть полезными для карьерного роста.

В целом, Российский союз промышленников и предпринимателей предоставляет широкий спектр возможностей для менеджеров, чтобы активно участвовать в предпринимательском сообществе, влиять на экономическую политику и получать поддержку и ресурсы для успешной профессиональной деятельности.

3.2 Специализированные информационные ресурсы

Портал <http://www.aup.ru>, известный как «Административно-управленческий портал», является веб-ресурсом, предоставляющим информацию и документы в сфере административного и управленческого управления [16].

1) Целевые группы пользователей информации:

Портал «Административно-управленческий портал» предназначен для широкой аудитории, включающей различные целевые группы, связанные с административным и управленческим управлением. Среди основных целевых групп могут быть государственные служащие, предприниматели, руководители организаций и представители бизнес-сообщества, а также все, кто интересуется вопросами административной деятельности и управления.

2) Тематика представленной деловой информации, документов:

Портал «Административно-управленческий портал» фокусируется на предоставлении информации и документов, связанных с административным и управленческим управлением. Это может включать следующие темы:

Государственное управление и его основные принципы.

Законодательство и нормативные акты, касающиеся административной и управленческой деятельности.

Деловые процессы и практики в области управления организациями и проектами.

Финансовое и бухгалтерское управление.

Кадровый учет и управление персоналом.

Информационные технологии в административном и управленческом управлении.

Методы и инструменты управления, включая планирование, контроль и оценку результатов.

3) Возможности использования информации для создания бизнеса и/или ведения профессиональной деятельности:

Информация и документы, представленные на портале, могут быть полезными для создания и развития бизнеса, а также для ведения профессиональной деятельности в сфере административного и управленческого управления. Пользователи могут получить доступ к актуальным законодательным и нормативным актам, которые могут быть важными при осуществлении предпринимательской деятельности. Кроме того, портал может предоставлять информацию о лучших практиках и методах управления, которые могут быть применены для повышения эффективности и профессионализма в управленческой деятельности. Таким образом, пользователи портала могут использовать предоставленную информацию для обновления своих знаний, развития навыков управления и принятия более информированных решений в своей профессиональной деятельности.

Портал <http://www.cfin.ru/> известен как «Корпоративный менеджмент» и является веб-ресурсом, посвященным темам, связанным с корпоративным управлением [17].

1) Целевые группы пользователей информации:

Портал «Корпоративный менеджмент» предназначен для широкой аудитории, включая различные целевые группы, связанные с управлением в корпоративной среде. Среди основных целевых групп могут быть руководители и менеджеры компаний, корпоративные консультанты, бизнес-аналитики, инвесторы, финансовые специалисты и все, кто интересуется вопросами корпоративного менеджмента и управления.

2) Тематика представленной деловой информации, документов:

Портал «Корпоративный менеджмент» охватывает широкий спектр тем, связанных с управлением в корпоративной среде. Вот некоторые из них:

Корпоративная стратегия и планирование.

Управление организационной структурой и процессами.

Финансовый менеджмент и анализ.

Управление рисками и контроль.

Корпоративное управление и корпоративные структуры.

Управление человеческими ресурсами и трудовыми отношениями.

Маркетинг и управление продажами в корпоративной среде.

Инновации и управление изменениями.

Корпоративная социальная ответственность и этика.

3) Возможности использования информации для создания бизнеса и/или ведения профессиональной деятельности:

Информация и документы, представленные на портале, могут быть полезными для создания и развития бизнеса, а также для ведения профессиональной деятельности в сфере корпоративного управления. Пользователи могут получить доступ к статьям, аналитическим материалам, методикам и инструментам, которые помогут им лучше понять и применить принципы и методы эффективного корпоративного менеджмента. Кроме того, портал может предоставлять информацию о передовых практиках и успешных кейсах в сфере корпоративного управления, что позволяет пользователям извлечь уроки и применить их в своей профессиональной деятельности. Таким образом, информация на портале может помочь пользователям принимать более информированные решения, оптимизировать процессы в организации, повысить эффективность управления и достичь более успешных результатов в своей профессиональной деятельности.

Ресурс <http://www.innovbusiness.ru> известен как «Инновации и предпринимательство» и представляет собой онлайн-ресурс, посвященный вопросам инноваций и предпринимательства [18].

1) Целевые группы пользователей информации:

Ресурс «Инновации и предпринимательство» адресован широкой аудитории, которая интересуется вопросами инноваций и предпринимательства. Он может быть полезен для предпринимателей, стартаперов, инновационных компаний, исследователей, инвесторов, студентов и всех, кто заинтересован в развитии инновационной сферы и осуществлении предпринимательской деятельности.

2) Тематика представленной деловой информации, документов:

Ресурс «Инновации и предпринимательство» охватывает широкий спектр тем, связанных с инновациями и предпринимательством. Вот некоторые из них:

Технологические и бизнес-инновации.

Стартапы и инновационные проекты.

Инновационное предпринимательство и его особенности.

Финансирование и инвестиции в инновации.

Интеллектуальная собственность и патентование.

Маркетинг и коммерциализация инноваций.

Управление инновациями в организациях.

Инновационные стратегии и развитие бизнеса.

Инновационная политика и регулирование.

3) Возможности использования информации для создания бизнеса и/или ведения профессиональной деятельности: Информация и материалы, представленные на ресурсе, могут быть полезными для создания и развития бизнеса, а также для ведения профессиональной деятельности в сфере инноваций и предпринимательства. Пользователи могут получить доступ к статьям, новостям, аналитическим материалам, исследованиям и практическим советам, связанным с инновациями и предпринимательством. Это позволяет им быть в курсе последних тенденций, передовых практик и успешных кейсов в инновационной сфере. Более того, ресурс может предоставлять информацию о доступных финансовых инструментах и программных мероприятиях, которые могут помочь пользователям в поиске финансирования и поддержке для своих инновационных проектов. Таким образом, информация на ресурсе может служить ценным источником знаний и ресурсов для тех, кто стремится реализовать инновационные идеи, запустить стартап или развить свой бизнес в сфере инноваций и предпринимательства.

В данной главе был проведен анализ специализированных информационных ресурсов, и было выявлено несколько ключевых выводов.

Во-первых, специализированные информационные ресурсы играют важную роль в современном информационном обществе. Они предоставляют пользователю доступ к специфической информации, которая часто недоступна на общедоступных платформах. Такие ресурсы могут быть ориентированы на определенные тематики, профессиональные области, научные исследования или специализированные сообщества. Они позволяют пользователям получать актуальные и качественные данные, специализированную экспертизу и доступ к специфическим инструментам.

Во-вторых, специализированные информационные ресурсы требуют высокой экспертизы и профессионализма при их создании и обновлении. Их содержимое должно быть тщательно отобрано, проверено на достоверность и актуальность, чтобы обеспечить пользователей качественной и достоверной информацией. Также необходимо постоянно следить за изменениями в соответствующей области и обновлять ресурсы в соответствии с новыми данными и требованиями.

В-третьих, специализированные информационные ресурсы могут быть полезны для различных групп пользователей. Исследователи, профессионалы, студенты и любители определенной области могут находить ценную информацию, новости, статьи, исследования и другие ресурсы, специально предназначенные для их потребностей. Это позволяет им быть в курсе последних тенденций, развиваться профессионально и делиться своими знаниями и опытом с другими участниками сообщества [19].

В целом, анализ специализированных информационных ресурсов подтверждает их важность и ценность в информационном обществе. Они предоставляют уникальную возможность получить специализированную информацию, связанную с конкретными областями знаний. Однако следует помнить, что при использовании таких ресурсов необходимо оставаться критическими и проверять полученную информацию на достоверность и актуальность, так как даже специализированные ресурсы могут содержать ошибки или устаревшую информацию.

4 Методы управления и самоорганизация

Менеджер – это специалист в области управления и организации работы. Он руководит персоналом, отвечает за то или иное направление работы компании, постоянно коммуницирует с людьми. Также менеджер несет ответственность за результаты и должен обязательно проявлять инициативу в работе компании.

Основные цели менеджера: 1) постановка целей работы компании;
2) разработка способов и планов по их достижению;
3) организация работы по реализации планов;
4) контроль над достижением поставленных задач;
5) корректировка целей и путей их достижения в процессе выполнения.

Основные задачи менеджера, если описывать в целом: 1) постановка целей; 2) организация работы; 3) мотивация и общение; 4) измерение показателей; 5) развитие подчиненных.

Для того, чтобы специалист мог грамотно управлять организацией и достигать поставленных целей он должен обладать не только компетенцией и профессионализмом в определенной области, но и знать о нуждах руководителей низшего звена, а также своих подчиненных. В свою очередь, все руководители должны знать и понимать способы и методы управления людьми и это важно, потому что неквалифицированный управленец не обеспечит организации нормального и полноценного развития, а также достижения поставленных целей организации.

Методы управления персоналом — это способы воздействия на коллективы отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации.

Методы управления работы менеджера подразделяются на несколько категорий:

1. Экономические методы. Стимулирование работников осуществляется посредством различных мер поощрения или наоборот применения санкционных мер за ненадлежащее исполнение своих прямых обязанностей.

2. Административные методы имеют прямое воздействие на субъект управления, так как этот метод предполагает осознанность сотрудников трудовой дисциплины, присутствие чувства долга и желание трудиться для достижения поставленных целей. К таким методам относятся организационно-стабилизирующие методы, к которым относят: федеральные законы, правила, уставы и т.д. Также административными методами являются методы организационного воздействия и дисциплинарные методы [20].

3. Социально-психологические методы. Методы включают целый арсенал приемов и способов, которые разрабатывают с учетом социальной психологии, социологии, психологии труда и личности. В процессе управления возникает сложная сеть межличностных отношений, формируется психологический климат. От того, как будет вести себя руководитель, зависит общий настрой подчиненных.

Важно отметить, что приведенный перечень целей и задач наглядно демонстрирует цикличность менеджмента. Фактически система управления предприятием последовательно выполняет определенный набор действий в постоянно изменяющихся условиях и каждый раз на новом уровне.

4.1 Распорядок рабочего дня менеджера

Проходя практику в организации ООО «Троя» руководителем был разработан распорядок дня менеджера.

Таблица 4.1 – Распорядок рабочего дня менеджера

Время	Действия
9:00	Сбор счетов на оплату. Контроль водителей-механиков.
10:00	Просмотр рабочего почтового ящика. Ответы на письма клиентов.
11:00	Просмотр досок объявлений на наличие потенциальных клиентов.
12:00	Обеденный перерыв
13:00	Обработка входящих предложений от контрагентов (2 часа)
15:00	Мониторинг и анализ управленческого учета (2 часа)
17:00	Подведение итогов рабочего дня

4.2 Методы управления

Во время прохождения практики в организации ООО «Троя» я ознакомилась с несколькими сразу методами управления. Это были вышеперечисленные три метода управления. Экономический метод в виде премии используется руководителем организации по итогам выполнения различных планов, для меня был поставлен на июнь такой план: найти пять новых клиентов для последующего сотрудничества, с чем я успешно справилась. Безусловно, такой метод управления воздействовал на меня положительно и в начале нового месяца у меня была мотивация также выполнить передо мной поставленный новый план.

Следующий метод управления в организации ООО «Троя», который воздействовал на меня это социально-психологический. На мой взгляд, данный метод управления – один из самых сложных, так как руководителю компании для использования такого метода необходимо разбираться в социологии, психологии и личности человека. Самая простая поддержка и похвала, нормальный психологический климат в коллективе воздействовал на меня также положительно.

С организационно-административными методами управления я познакомилась в самом начале практики при ознакомлении с внутренними документами организации: устав компании; нормативный акт, формирующий штатное расписание организации; инструкция, регламентирующая рабочий процесс; правила рабочего внутреннего распорядка. С данными методами управления я лишь познакомилась и была замотивирована исполнять свои обязанности в полном объеме и по инструкции.

Таким образом, можно сделать вывод, что на практике используется сразу несколько методов управления. В зависимости от деятельности организации могут выделять один метод управления главным, а другие вспомогательными. Оптимальный подход руководителя должен сочетать в себе умелое сочетание экономических, административных и социально-психологических мер воздействия на персонал, это позволит правильно мотивировать, формировать у них лояльность и увеличивать прибыль организации.

Заключение

В ходе практики были проведены исследование и анализ, направленные на изучение характеристик предприятия, профессиональной этики менеджера, профессиональной информационной среды и методов управления.

В первой главе проведен социально-экономический анализ отрасли, что позволило получить полное представление о текущем состоянии и перспективах развития отрасли. Были выявлены особенности деятельности предприятия и проведен анализ основных экономических показателей, что способствовало оценке его финансовой устойчивости и эффективности.

Во второй главе проанализирована актуальность профессиональной этики менеджера, ее изучение имеет важное значение для развития нравственных принципов и профессиональных стандартов в управленческой деятельности. Определение и принципы профессиональной этики помогли сформировать основные правила и ценности, которыми должен руководствоваться менеджер. Также во второй главе был разработан план лекции-беседы по профессиональной этике, который представляет структурированный подход к изучению и обсуждению вопросов этой темы. Также был составлен глоссарий, расшифровывающий ключевые термины и понятия, а также представлен список рекомендуемой литературы для дальнейшего изучения и углубления знаний по профессиональной этике.

В ходе практики было проведено знакомство с профессиональной информационной средой, включающей профессиональные сообщества и специализированные информационные ресурсы. Это расширило возможности доступа к актуальной и качественной информации, необходимой для принятия решений и развития в сфере менеджмента.

Изучение методов управления и самоорганизации помогло развить навыки эффективной организации рабочего дня менеджера и разработать методы управления, необходимые для достижения поставленных целей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Кряжевских Д.Ф. Обзор рынка дорожно-строительной техники в России за 2012-2021 гг // Инновационная наука. 2021. №12-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obzor-rynka-dorozhno-stroitelnoy-tehniki-v-rossii-za-2012-2021-gg> (дата обращения: 10.07.2023).

2 Хафизов Р. Р. Профессиональная этика менеджера / Р. Р. Хафизов // Управление социально-экономическим развитием регионов: проблемы пути и их решения: Сборник научных статей 8-ой Международной научно-практической конференции, Курск, 30 июня 2018 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2018. – С. 381-383. – EDN UVREBM. URL: <https://ecsocmenus.elpub.ru/jour/issue/viewIssue/6/5> (дата обращения: 24.06.2023)

3 Иванова А.А. Профессиональная этика (учебное пособие) – Ижевск, 2018. – 98 с. URL: <https://f-ieu.udsu.ru/files/assets/.pdf> (дата обращения: 24.06.2023)

4 Соловьева С.В. ЭТИЧЕСКИЕ КОДЕКСЫ ПРОФЕССИИ HR-МЕНЕДЖЕРА // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2022. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/eticheskie-kodeksy-professii-hr-menedzhera> (дата обращения: 24.06.2023).

5 Богданова А.А. Анализ основных ошибок бизнес-этикета менеджеров // Экономика и бизнес: теория и практика. 2023. №4-1 (98). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-osnovnyh-oshibok-biznes-etiketa-menedzherov> (дата обращения: 10.07.2023).

6 Махитько А.С. ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ // Форум молодых ученых. 2019. №2 (30). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/eticheskie-normy-v-deyatelnosti-organizatsii> (дата обращения: 26.06.2023).

7 Исаев Р.А. Основы менеджмента (учебник) – М., 2010. – 264 с. URL: <https://ipk74.ru/upload/iblock/b1b/b1bf0c4e582f22ee5a27f8e43496933d.pdf> (дата обращения: 26.06.2023).

8 Информационные образовательные среды в профессиональном образовании: Особенности информационных сред в науке и образовании URL: <https://lms.kantiana.ru/mod/book/view.php?id=4152> (дата обращения: 26.06.2023).

9 Ковшикова Е.В. Профессиональные сообщества государственных гражданских служащих в условиях цифровизации // ВЭПС. 2019. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-soobshchestva-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih-v-usloviyah-tsifrovizatsii> (дата обращения: 27.06.2023).

10 Ассоциация менеджеров: деловое объединение России // URL: <https://amr.ru/> (дата обращения: 27.06.2023).

11 Саломатина А.А. Особенности развития модели корпоративной социальной ответственности в РФ // Вестник науки. 2020. №5 (26). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-razvitiya-modeli-korporativnoy-sotsialnoy-otvetstvennosti-v-rf> (дата обращения: 10.07.2023).

12 Консорциум профессионального менеджмента // URL: <https://profmanager89.ru/> (дата обращения: 27.06.2023).

13 Ассоциация молодых предпринимателей России // URL: <https://ampr.org.ru/> (дата обращения: 27.06.2023).

14 «ОПОРА РОССИИ» поддержка и развитие малого и среднего предпринимательства в России // URL: <https://opora.ru/> (дата обращения: 27.06.2023).

15 Российский союз промышленников и предпринимателей // URL: <https://rspp.ru/> (дата обращения: 27.06.2023).

16 Бизнес Административно-управленческий портал // URL: <http://www.aup.ru/> (дата обращения: 27.06.2023).

17 Корпоративный менеджмент: финансы, бизнес-планы, управление компанией // URL: <https://www.cfin.ru/> (дата обращения: 27.06.2023).

18 Корнеева О.Д. Цифровые навыки как важная компонента управленческой компетентности будущего менеджера // Вестник МГОУ. Серия: Педагогика. 2021. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovye-navyki-kak-vazhnaya-komponenta-upravlencheskoj-kompetentnosti-buduschego-menedzhera> (дата обращения: 10.07.2023).

19 Инновационный бизнес. InnovBusiness.Ru - статьи, пресс-релизы, новости, мероприятия, предложения, аналитика, консультации, интервью // URL: <http://www.innovbusiness.ru/> (дата обращения: 27.06.2023).

20 Батищева В.А. Управление персоналом как аспект менеджмента // Вестник экономической теории. 2019. №11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-kak-aspekt-menedzhmenta> (дата обращения: 28.06.2023).