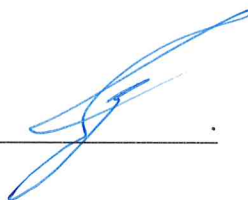


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНСТИТУТ ЗАОЧНОГО ОБУЧЕНИЯ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

ОТЧЕТ

по учебной ознакомительной практике
ООО «Лубриком», г. Южно-Сахалинск

Студент
группы ВДБМН-22-Б31



А.В. Забродин

Руководитель
канд. экон. наук, доцент

А.С. Лебединская

Нормоконтролер

А.С. Лебединская

Руководитель от предприятия
директор



И.Н. Кузнецов

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ВВГУ)
ИНСТИТУТ ЗАОЧНОГО ОБУЧЕНИЯ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

ЗАДАНИЕ

на учебную ознакомительную практику

Студенту: ВДБМН-22-Б31 Забродину Алексею Владимировичу

Срок сдачи: 16.03.2024

Содержание отчета

Введение: определить цель и задачи практики, основные методы, необходимые для достижения поставленных задач.

Блок 1. Знакомство с предприятием

1. Название предприятия, его отрасль
2. История создания, основные виды деятельности и масштабы.
3. Организационно-правовая форма
4. Анализ значимости выбранного предприятия в районе, регионе, отрасли, оценка его влияния на жизнедеятельность района, на решение каких социальных задач направлена деятельность предприятия (ОПК-6).

5. Описание должностных инструкций руководителя структурного подразделения

Блок 2. Профессиональная этика менеджера

1. план выступления;
 2. 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 (ОПК-7)

Результатом выполнения данного задания является:

- план лекции-беседы;
- глоссарий по заданной теме (не менее 15 слов);
- рекомендуемая литература;
- раздаточный материал.

Блок 3. Знакомство с профессиональной информационной средой (ОПК-7)

I. 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).

II. Специализированные информационные ресурсы, поддерживающие профессиональную деятельность в области менеджмента и предпринимательства (ОПК-7).

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 5 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:

Блок 4. Методы управления и самоорганизации (ОПК-7)

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.

Заключение: сделать выводы и предложения.

Список использованных источников (не менее 20-ти позиций) с использованием профессиональных баз данных и профессиональных Интернет-ресурсов (ОПК-7).

Оформить работу в соответствии со стандартами ВВГУ (ПК-8).

Научный руководитель

к.э.н, доцент кафедры экономики и управления

_____ Лебединская Ю.С.

Задание получил:



Забродин А.В.

**РАБОЧИЙ ГРАФИК (ПЛАН)
ПРОВЕДЕНИЯ УЧЕБНОЙ ПРАКТИКИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ НАВЫКОВ
СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

Студент Забродин Алексей Владимирович
Фамилия Имя Отчество

Кафедра экономики и управления гр. ВДБМН-22-Б31

Руководитель практики *Кузнецов Иван Николаевич*
Фамилия Имя Отчество

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

(подпись уполномоченного лица МП)

С правилами трудового распорядка ознакомлен _____
(подпись обучающегося)



Этапы практики	Виды работы	Срок выполнения	Отметка руководителя о выполнении
1. Подготовительный	Организационное собрание	12.02.2024	Выполнено
	Инструктаж по технике безопасности	12.02.2024	Выполнено
2. Практический	- изучить основные данные об организации, в том числе представленные в открытых источниках; - описать различные профессиональные сообщества; - описать специализированные информационные ресурсы, поддерживающие профессиональную деятельность в области менеджмента и предпринимательства; - подобрать источники информации по заданию руководителя; - работа со справочно-информационными системами	13.02.2024 – 13.03.2024	Выполнено
	Изучение материалов по подготовке индивидуального задания		Выполнено
3. Заключительный	Подготовка и защита отчета	13-16.03.2024	Выполнено

Руководитель практики

канд. экон. наук, доцент кафедры ЭУ

_____ Лебединская Ю.С.

Содержание

Введение	3
1 Знакомство с предприятием	5
2 Профессиональная этика менеджера	10
3 Глоссарий	13
4 Профессиональные сообщества	15
5 Специализированные информационные ресурсы	21
6 Методы управления и самоорганизации	25
Заключение	29
Список использованных источников	30
Приложение А. Презентация к разделу 2	32

Введение

Практика – одна из важнейших составляющих профессиональной подготовки студента. Практика является компонентом учебного процесса, направленным на закрепление теоретических знаний, полученных в ходе обучения, приобретение и совершенствование практических навыков и умений по избранной специальности. Практика является составной частью основной образовательной программы высшего профессионального образования. Виды и сроки практики определяются образовательными стандартами специальностей, учебными планами, графиком учебного процесса, соответствующими приказами декана факультета и решениями кафедр.

Основная цель практики – в ходе выполнения практических заданий закрепить знания, получаемые студентами в процессе обучения, приобрести опыт и навыки научной, педагогической и производственной работы, сформировать профессиональную компетентность, развить организаторские и деловые качества студента.

Учебно-ознакомительная практика является составной частью учебного процесса подготовки квалифицированных специалистов. Во время практики происходит закрепление и конкретизация результатов теоретического обучения, приобретение студентами умения и навыков практической работы по избранной специальности и присваиваемой квалификации.

Цель учебно-ознакомительной практики по менеджменту – научиться наблюдать, понимать и анализировать деятельность практического менеджера.

Основной задачей прохождения учебно-ознакомительной практики является получение знаний студентами о современной коммерческой организации, такой, как ООО «Лубриком» и о процессе руководства, то есть о менеджменте: изучить основы управления персоналом, основные требования, предъявляемые к специалистам.

Немаловажно знать, что финансовое состояние хозяйствующего субъекта – это характеристика его финансовой конкурентоспособности (т.е. платежеспособности, кредитоспособности), использования финансовых ресурсов и капитала, выполнения обязательств перед государством и другими хозяйствующими субъектами.

В условиях современного рынка, который характеризуется всё возрастающей конкуренцией и ростом платёжеспособного спроса, жёсткие требования предъявляются не только к качеству и цене продукции.

Посредники, в том числе и дилеры, работающие напрямую с производителем, предъявляют требования к скорости выполнения заказа, к своевременности и качеству поставки. Кроме того, сегодня производителю необходимо вести активную работу с представителями всех уровней канала сбыта (от крупного посредника до конечного потребителя), находить схемы совместного с торговыми посредниками привлечения и удержания конечного покупателя.

Всё это требует особого типа работ. Причём в современных, то есть ориентированных на маркетинг производственных организациях, таких как ООО «Лубриком», работы данного типа должны быть объединены в единую подсистему, которая в свою очередь должна быть интегрирована в общую систему организации таким образом, чтобы играть там ключевую, определяющую роль.

Все эти работы, о которых идёт речь, определяются как коммерческие процессы в производственной организации. Таким образом, коммерческие процессы - это процессы хозяйственной деятельности по взаимодействию с поставщиками и покупателями (как реальными, так и потенциальными).

Знакомство с предприятием

Общество с ограниченной ответственностью «Лубриком» (ООО «Лубриком») — является оптовой компанией по обеспечению предприятий и физических лиц Сахалинской области, горюче-смазочными материалами и авто товаром широкой направленности. Основано в 2000 году, как Общество с ограниченной ответственностью «Лубриком».

Юридический адрес: 693000, Сахалинская область, г. Южно-Сахалинск, пр-т Мира 58/2.

ИНН/КПП: 6501204038 / 650101001

ОГРН: 1096501000353

Основной вид деятельности предприятия - торговля автомобильными деталями, узлами и принадлежностями. Обеспечение техники коммерческих и муниципальных предприятий города и области, смазочными материалами и техническими жидкостями, для бесперебойной работы всех служб, задействованных в жизнеобеспечении региона, включая МЧС, станции скорой помощи, полиция, сельхоз производители и коммунальные хозяйства.

Общество является коммерческой организацией, осуществляет свою деятельность на основе профессиональной самостоятельности, хозяйственного расчёта и самоокупаемости.

В своей работе Общество руководствуется действующим законодательством и Уставом ООО «Лубриком».

Должностная инструкция руководителя (начальника отдела продаж) на предприятии ООО «Лубриком», включает следующие положения:

- 1.1. Начальник отдела продаж относится к категории руководителей.
- 1.2. Начальник отдела продаж назначается на должность и освобождается от нее приказом генерального директора общества.
- 1.3. Начальник отдела продаж подчиняется непосредственно генеральному директору.

1.4. На время отсутствия начальника отдела продаж его права и обязанности переходят к другому должностному лицу, о чем объявляется в приказе по организации.

1.5. На должность начальника отдела продаж может быть назначено лицо, имеющее высшее образование (специалитет, магистратура) и опыт работы не менее двух лет в сфере продаж.

1.6. Начальник отдела продаж руководствуется в своей деятельности:

- законодательными актами Российской Федерации;
- Уставом компании, Правилами внутреннего трудового распорядка, другими нормативными актами компании;
- приказами и распоряжениями руководства;
- настоящей должностной инструкцией.

1.7. Начальник отдела продаж должен знать:

- экономическую географию;
- приказы, положения, инструкции, нормативную документацию организации;
- организационную структуру организации;
- стандарты организации;
- политику организации в области качества;
- теорию маркетинга;
- теорию менеджмента продаж;
- принципы конкурентоспособного ценообразования;
- основы методов анализа и прогнозирования продаж;
- основы делопроизводства;
- основные правила и положения по ведению бухгалтерского учета;
- правила оформления финансовых документов;
- правила оформления бухгалтерских документов;
- основные формулы расчета показателей финансовой деятельности организации;
- основные технические характеристики, преимущества и недостатки продукции мировых и российских производителей и/или их составляющих;

- положение и долю рынка, занимаемые продукцией, продаваемой обществом;
- методики позиционирования продукции организации на рынке;
- существующие стратегии и практики привлечения клиентов;
- целевые группы клиентов по типам и видам;
- прогноз потенциальных потребностей ключевых клиентов в продукции общества;
- методы сегментирования рынка;
- методы анализа эффективности мероприятий по продвижению продукции;
- статистические и маркетинговые методы сбора, обработки, анализа и прогнозирования данных;
- техники продаж;
- методы управления временем;
- правила и порядок составления аналитических отчетов в соответствии с действующими правилами организации;
- законодательство Российской Федерации в области работы с конфиденциальной информацией;
- основы таможенного права;
- положения налогового и гражданского законодательства в пределах своей компетенции;
- правила и порядок участия в конкурсах, проводящихся по различной форме, на закупку продукции, состав конкурсной документации;
- правила работы в соответствующих компьютерных программах и базах данных, их назначение;
- способы поддержки и мотивации сотрудников, занимающихся продажами продукции;
- методы управления персоналом;
- основы межличностных отношений;
- деловую этику.

Должностные обязанности начальника отдела продаж.

Начальник отдела продаж выполняет следующие должностные обязанности:

2.1. Осуществление долгосрочного прогнозирования продаж:

2.1.1. Анализ лучших практик продаж продукции, реализуемой обществом.

2.1.2. Поиск информации по продукции, реализуемой обществом.

2.1.3. Анализ экономической информации по продукции, реализуемой обществом.

2.1.4. Составление отчетности.

2.1.5. Ведение учетной документации.

2.2. Формирование плановых показателей для отдела продаж:

2.2.1. Разработка стоимостных плановых показателей.

2.2.2. Разработка натуральных плановых показателей.

2.2.3. Согласование плановых показателей по продажам.

2.3. Разработка стратегии привлечения клиентов с целью увеличения объемов продаж:

2.3.1. Анализ конкурентного положения и доли рынка, занимаемого продукцией, реализуемой обществом..

2.3.2. Анализ финансовой отчетности по продажам.

2.3.3. Составление плана действий по привлечению клиентов с целью увеличения объемов продаж.

2.4. Управление персоналом:

2.4.1. Подбор квалифицированного персонала, занимающегося продажами.

2.4.2. Управление рабочим временем персонала, занимающегося продажами.

2.4.3. Создание системы мотивации сотрудников, занимающихся продажами.

2.4.4. Постановка задач персоналу.

2.4.5. Распределение обязанностей среди персонала, занимающегося продажами.

2.4.6. Планирование рабочего графика персонала, занимающегося продажами.

2.4.7. Координация деятельности персонала, занимающегося продажами.

2.4.8. Контроль сроков и результатов выполнения работ.

2.4.9. Составление аналитических отчетов по продажам.

2.5. Обязан бережно относиться к переданным ему материальным ценностям Работодателя, принимать меры по предотвращению ущерба, а также своевременно сообщать Работодателю обо всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенных ему материальных ценностей.

Профессиональная этика менеджера

Должен ли специалист по менеджменту обладать более высоким уровнем нравственности в сравнении со специалистами в области техники и информационных технологий? В чем природа и сущность этики? Если профессиональная этика вырабатывает нормы, стандарты, требования, характерные для определенных видов деятельности, то, что дает профессиональная этика менеджера? Какие этические принципы считаются универсальными для современных деловых отношений менеджера?

Любой менеджер является стержнем организации и управляющим ее деятельностью. Также он часто становится примером для подчиненных, поскольку его этические принципы проецируются на деятельность всего коллектива в целом.

Важнейшие аспекты этики менеджера отражаются в следующих принципах деятельности руководителя:

- верность ценностям и нормам, которые господствуют в организации. Другими словами, менеджер является членом организации, поэтому наряду со всеми сотрудниками соблюдает профессиональные этические нормы;
- уважение к подчиненным и искренний интерес к их деятельности, отрицание критики, которая будет уничтожать достоинство подчиненных;
- исключение грубости, лицемерия, высокомерия, манипуляций и психологического насилия, попыток разжигать профессиональные и межличностные конфликты между подчиненными;
- недопустимость обмана подчиненных, невыполнения обещаний, утаивания важной информации, которая может представлять интерес.

Важнейшим принципом профессиональной этики менеджеров называют соблюдение субординации.

Соблюдение субординации представляет собой воздержанность от попыток решения служебных вопросов с вышестоящим руководством, минуя непосредственное начальство. Также субординация предполагает корректное общение между всеми участниками профессиональных взаимоотношений. Феномен субординации позволяет регламентировать отношения между всеми членами организации и стабилизировать психоэмоциональную ситуацию в коллективе.

Менеджер должен использовать по отношению к подчиненным допустимые методы убеждения. Принуждение применяется только в том случае, если методы убеждения уже исчерпали себя. Принуждения не может унижать честь и достоинство личности, нарушать ее естественные права. Талантливый менеджер всегда находит подход к любому человеку, не выходя при этом за рамки стандартных этических требований.

Грамотный руководитель должен принимать управленческие решения при нормальном эмоциональном состоянии и корректной ситуации общения. Нестабильный эмоциональный фон может исказить процесс принятия решений и снизить степень объективности действий руководителя. Управленческое решение при этом также теряет правовую защищенность.

Также важным называют нацеленность деятельности менеджера на гармонизацию деятельности коллектива и организации в целом, не только при возникновении конфликтных ситуаций, но и при стандартном общении. Поскольку руководитель несет ответственность за деятельность всего коллектива, ему необходимо постоянно стремиться к повышению собственной профессиональной компетентности и уровня квалификации. Это поможет ему увеличить степень собственного авторитета в глазах подчиненных, а также снизить вероятность профессиональных промахов и ошибок.

Менеджер, который работает в любой сфере деятельности должен соблюдать профессиональную конфиденциальность. Менеджер не имеет

права разглашать личную информацию, а все профессиональные вопросы необходимо освещать строго в рамках этических норм.

Каждый руководитель должен понимать, что он несет ответственность не только за свои действия, но и за действия подчиненных. Готовность брать на себя ответственность за действия подчиненных отличает хорошего руководителя.

Менеджер служит примером отношения к собственным служебным обязанностям для всех рядовых сотрудников, а также других менеджеров.

Нарушение менеджером этических норм может восприниматься рядовым сотрудником как сигнал, который говорит о том, что можно делать, а что нельзя. Так как менеджер находится в центре внимания, то нарушение им этических норм будет служить дурным примером больше, чем нарушение норм кем – либо из других сотрудников.

Любой поступок менеджера имеет не только ситуативный эффект. В течение некоторого периода времени поведение менеджера формирует комплекс профессиональных моральных устоев, которые окружают его, а именно подчиненных, потребителей, конкурентов, поставщиков.

Другими словами, менеджер выполняет воспитательную роль, формирует культуру отношения работников к продукции, которую производит организация. Также менеджер задает правила общения друг с другом, а также формирует контакт «менеджер – подчиненный».

Если отмечать особенности внешней среды, то менеджеры формируют стандарты взаимоотношений с конкурентами и поставщиками, а также многими деловыми партнерами. Учитывая этот факт, современный менеджер должен стремиться самостоятельно формировать образцы нравственного поведения, воспитывая их у подчинённых и партнеров.

От каждого человека зависит тот факт, на каком языке с ним будут разговаривать окружающие его люди, и как его воспримут сотрудники.

Глоссарий

Этика менеджера - это комплекс поведенческих правил и норм, которые необходимы для оптимального выполнения профессиональных задач в сфере менеджмента.

Субординация - это положение индивидуума в иерархической системе каких-либо отношений.

Управленческое решение - это важнейший вид управленческого труда, а также совокупность взаимосвязанных, целенаправленных и логически последовательных управленческих действий, которые обеспечивают реализацию управленческих задач. Оно имеет творческий характер и во многом зависит от личности руководителя.

Профессиональная компетентность - это интегральное качество специалиста, характеризующее его умение решать профессиональные задачи с применением профессиональных знаний и имеющегося опыта.

Ответственность - это качество личности, выражающее ее отношение к необходимости принятия решений и совершения действий, от которых зависит возможность сохранения собственного благосостояния и уровня жизни других людей. Ответственность приравнивается к этическим качествам личности.

Социальная ответственность и цели - постановка целей организации как исходный момент в рассуждениях о социальной ответственности бизнеса.

Безответственное поведение персонала - поведение отдельных сотрудников, которое может подорвать репутацию компании.

Гуманизм - исторически изменяющаяся система воззрений, признающая ценность человека как личности, его право на свободу, счастье, развитие и проявление своих способностей, считающая благо человека критерием оценки социальных институтов, а принципы равенства, человечности, справедливости - желаемой нормой отношений между людьми.

Избирательная этика - соблюдение этических норм и правил только с определенными людьми. В отношении "чужих" допускается нарушение этических стандартов.

Этический кодекс - свод нравственных норм, предписываемых к исполнению. В современных условиях основные принципы и правила делового поведения формулируются в комитете по этике.

Комитет по этике - временное или постоянное подразделение организации, состоящее, как правило, из руководителей высшего уровня и специалистов по этике и призванное вырабатывать этическую политику организации, а также решать конкретные этические проблемы данной организации.

Уровень нравственного развития - показатель ориентации человека на способ обоснования своих этических ценностей.

Ответственность - это необходимость, обязанность отдавать кому-либо отчет в своих действиях, поступках. Ответственность может быть официальная и личная (чувство ответственности как черта характера).

Мораль (от лат. *moralis* - нравственный) - это совокупность этических ценностей, которые признаются человеком.

Этика управления - это совокупность принципов, на основе которых, менеджеры руководствуются в выборе управленческих решений, определяют их правильность с моральной точки зрения.

Профессиональные сообщества

Профессиональное сообщество – это некоммерческая негосударственная организация, объединяющая людей на основании общих интересов, целей, задач, профессиональных навыков, потребностей, разделяющих единую ментальную установку, а также обладающих механизмами управления производительными силами региона.

Внутри структуры общественных организаций есть различия в зависимости от сфер деятельности и целей создания. Однако в целом все общественные организации своей деятельностью содействуют в значительном развитии гуманистических ценностей в обществе.

Общественные организации содействуют положительным переменам развивая новые формы работы, отстаивая права каждого человека на высокий уровень жизни, привлекая внимание общественности к проблемам конкретных социальных групп.

В современных условиях экономического развития России и регионов не сложно заметить высокий уровень предпринимательской активности. Малый бизнес является очень важным социально-экономическим фактором, определяющим развитие устойчивой экономики региона.

Под предпринимательством и предпринимательской деятельностью понимается экономическая деятельность, направленная на систематическое получение, прибыли от производства и/или продажи товаров, оказания услуг. Для этой цели используется имущество, нематериальные активы, труд как самого предпринимателя, так и привлечённые со стороны. Предпринимательство помогает области адаптироваться к условиям рыночной среды через повышение уровня жизни населения, создание дополнительных рабочих мест, обеспечение рынка новыми товарами и услугами, делает экономику более мобильной и участвует в создании здоровой конкурентной среды.

Трудно переоценить значимость малого бизнеса для Сахалинской области. На территории региона уже более пяти лет реализуются различные программы поддержки среднего и малого бизнеса: финансовая поддержка через субсидирование, меры по повышению квалификации кадров, информационная поддержка малого бизнеса и многое другое. Ежегодно на эти мероприятия выделяется средства из федерального и местного бюджета, однако, предпринимательство не ограничивается мерами государственной поддержки. Для более эффективного развития малого бизнеса, а также для формирования единой предпринимательской среды функционируют различные профессиональные сообщества, объединяющие и поддерживающие предпринимателей.

На данный момент в Сахалинской области действует около десяти подобных сообществ и центров. Среди них:

- Клуб предпринимателей Дальнего Востока – является крупнейшим бизнес сообществом на Дальнем Востоке.

Первоначальной задачей Клуба было создание сообщества бизнесменов со схожими ценностями, интересами, готовых делиться своим опытом изменений в предпринимательской деятельности, принятием решений в ситуации неопределенности, расширять кругозор, показывать новые пути развития.

Миссия клуба: объединять, усилить, расширять и поднимать уровень резидентов Клуба и всего бизнес-сообщества, за счет создания внутри Клуба экологичной экосистемы, основанной на ценностях, целях и правилах Клуба.

Ценности клуба: честность, открытость, этичность, взаимопомощь и поддержка.

Цели клуба:

1. Собрать в Клубе достойное окружение единомышленников из лучших представителей бизнес-сообщества Дальнего Востока.
 2. Создать саморазвивающуюся экосистему, нахождение в которой полезно всем резидентам Клуба и бизнес-сообществу Дальнего Востока.
 3. Сформировать внутри Клуба атмосферу доверия, взаимопомощи, партнёрства и желания развиваться во всех сферах жизни.
 4. Интегрироваться в азиатское клубное бизнес-сообщество.
 5. Сформировать 12 устойчивых форум-групп в рамках Клуба, как рабочий инструмент для развития резидентов и их бизнесов.
 6. Объединиться со всеми крупными бизнес-сообществами.
- Торгово-промышленная палата Сахалинской области.

Союз «Торгово-промышленная палата Сахалинской области» учреждена в 1994 году, является негосударственной некоммерческой организацией, основанной на членстве, созданной по инициативе российских коммерческих и некоммерческих организаций и индивидуальных предпринимателей в организационно-правовой форме союза, объединяющей своих членов для реализации целей и задач.

Деятельность ТПП Сахалинской области определена: Законом РФ «О торгово-промышленных палатах в Российской Федерации», Конституции РФ, Гражданского кодекса РФ, Уставом «Торгово-промышленной палаты Российской Федерации», Уставом ТПП Сахалинской области, Законом о ТПП Сахалинской области.

Союз «Торгово-промышленная палата Сахалинской области» содействует развитию экономики Сахалинской области, представляет интересы малого и среднего бизнеса. Создает благоприятные условия для предпринимательской деятельности. Охватывает своей деятельностью все сферы предпринимательства – промышленность, социальную систему,

внутреннюю и внешнею торговлю, экспертную, финансовую систему, услуги (юридические, в области делового образования, переводческие, информационно-консультационные).

Миссия Сахалинской ТПП - содействие развитию экономики Сахалинской области, формированию современной промышленной, финансовой и торговой инфраструктуры, созданию благоприятных условий для предпринимательской деятельности, урегулированию отношений предпринимателей с их социальными партнерами, всемерному развитию всех видов предпринимательства, торгово-экономических и научно-технических связей предпринимателей области с предпринимателями России и зарубежных стран.

Руководящие органы ТПП Сахалинской области:

1. Совет ТПП Сахалинской области
2. Президент ТПП Сахалинской области
3. Ревизионная комиссия ТПП Сахалинской области
4. Организационная структура дирекции ТПП Сахалинской области

Высшим органом ТПП Сахалинской области является Съезд. Очередные съезды ТПП СО созываются Советом Палаты не реже одного раза в пять лет.

Для решения вопросов общего руководства, выполнения иных функций и контроля за деятельностью Палаты Съезд избирает коллегиальный орган управления – Совет Палаты сроком на пять лет.

Для решения вопросов текущего руководства Палатой Съезд ТПП СО избирает единоличный исполнительный орган – Президента Палаты сроком на пять лет, который формирует организационную структуру палаты и набирает штат сотрудников для выполнения задач финансово-хозяйственной деятельности.

Для осуществления контроля за соблюдением Устава ТПП СО и выполнения решений органов управления Палаты в сфере финансово-хозяйственной деятельности Съезд палаты избирает на 5 лет Ревизионную комиссию в количестве, определяемом Съездом, из числа лиц, не входящих в состав совета и правления.

- Бизнес-инкубатор Сахалинской области.

Бизнес-инкубатор является структурным подразделением Микрокредитной компании «Сахалинский Фонд развития предпринимательства».

Цели бизнес-инкубатора: создание и развитие в Сахалинской области новых предприятий, поддержка предпринимателей на ранней стадии их деятельности путем оказания услуг, необходимых для ведения предпринимательской деятельности.

Бизнес-инкубатор осуществляет следующие услуги для начинающих предпринимателей:

1. Консультационная поддержка
2. Бизнес-инкубирование
3. Имущественная поддержка
4. Регистрация субъектов СМП

- Опора России.

Деятельность «ОПОРЫ РОССИИ» направлена на решение острых актуальных вопросов из самых разных сфер, с которыми сталкиваются российские предприниматели в своей повседневной практике ведения бизнеса: правовая защита, привлечение финансирования, получение государственной поддержки, налаживание деловых контактов внутри предпринимательского сообщества и многие другие.

«ОПОРА РОССИИ» является площадкой для эффективного профессионального диалога владельцев и руководителей предприятий малого и среднего бизнеса и представителей федеральных органов исполнительной власти, региональной власти и муниципалитетов, контролирующих органов, инфраструктуры поддержки малого и среднего предпринимательства, а также представителей экспертного сообщества.

Направлениями деятельности данного сообщества являются:

1. Правовая защита предпринимателей;
2. Формирование благоприятной бизнес-среды,
3. Центр экспертизы и аналитики проблем предпринимательства «ОПОРЫ РОССИИ»,
4. Стимулирование развития предпринимательской активности,
5. Отраслевое развитие,
6. Развитие международного сотрудничества.

Целью данных сообществ является помощь в открытии ИП и ООО, помощь в выборе вида деятельности и составлении бизнес-плана, выделение грантов на старт и развитие малого предпринимательства и прочие консультационные и юридические услуги в сфере ведения бизнеса.

Специализированные информационные ресурсы

Информационные ресурсы направлены на сбор и предоставление справочной, методической и аналитической информации, относящейся к управлению компаниями, инвестициям, финансам и оценке. Ориентированы на широкий круг специалистов в области реальных инвестиций, сотрудников консалтинговых фирм, экономических и плановых отделов предприятий, а также непосредственно на их руководителей, преподавателей высших учебных заведений, предназначены для руководителей, менеджеров, маркетологов, финансистов и экономистов предприятий.

Организация и развитие информационной поддержки предпринимательства в России предусматривает решение следующих задач:

- оптимизация существующей инфраструктуры и создание на ее основе единого информационного поля для предпринимательства;
- расширение сферы применения современных информационных технологий в практике бизнеса;
- использование возможностей сетей деловой информации и СМИ.

Библиотеки проектов являются собраниями методических публикаций, находящихся в свободном доступе и тщательно отсортированных. Среди материалов: аналитические статьи специалистов ведущих консалтинговых компаний и корпораций, фрагменты и полные тексты книг, избранные публикации ведущих журналов, курсы лекций, бизнес-планы реальных предприятий, руководства, ссылки на другие источники информации в Интернете. На страницах издания размещен ряд авторских материалов с обзорами существующих методик, практик применения тех или иных подходов, а также комментариями и дополнениями к общеизвестным бизнес-технологиям.

Данную информацию можно использовать для создания бизнеса и/или ведения профессиональной деятельности, т.к. мы можем увидеть оценки

уровня административных барьеров в сфере малого и среднего предпринимательства и подготовке предложений по их устранению, качества государственных и муниципальных услуг, предоставляемых на территории субъекта Российской Федерации, работы по созданию комплексной системы управления по результатам; найти или разместить информацию о продаже или покупке изобретений, установить контакты с потенциальными заказчиками, готовыми внедрять новые технологии в производство и многое другое.

- Центр поддержки предпринимательства Сахалинской области – «Мой Бизнес»

Создан в 2019 году и является структурным подразделением Микрокредитной компании «Сахалинский Фонд развития предпринимательства»

Цель центра – содействие развитию субъектов малого и среднего предпринимательства Сахалинской области, популяризация предпринимательства и начала собственного дела.

Целевые группы пользователей: начинающие индивидуальные предприниматели, самозанятые.

Услуги центра:

1. Содействие в популяризации продукции субъектов малого и среднего предпринимательства
 2. Обеспечение участия субъектов МСП в выставочно-ярмарочных и конгрессных мероприятиях
 3. Анализ потенциала малых и средних предприятий, выявление текущих потребностей и проблем субъектов МСП
 4. Содействие в размещении субъектов МСП на электронных торговых площадках
 5. Содействие в организации сертификации товаров, работ и услуг субъектов МСП
- Цифровая платформа МСП.Р

Государственная платформа для предпринимателей и тех, кто планирует свой бизнес. Осуществляет комплекс услуг для начала собственного дела, бесплатное бизнес обучение, льготное кредитование, лизинг, доступ к закупкам госкомпаний.

Целевая группа пользователей: начинающие и действующие предприниматели.

Портал даёт возможность рассчитать бизнес план, найти недвижимость для бизнеса, открыть производство и получить всестороннюю поддержку от государства.

- Сахалинский Фонд развития предпринимательства

Микрокредитная компания «Сахалинский Фонд развития предпринимательства» (МКК «СФРП» (Фонд)) – создана Правительством Сахалинской области в рамках реализации областной целевой программы развития малого и среднего предпринимательства в Сахалинской области.

Учредитель Фонда – Сахалинская область в лице Министерства экономического развития.

Цель создания Фонда – расширение доступа субъектов малого и среднего предпринимательства к кредитным и иным финансовым ресурсам.

Целевая группа пользователей: начинающие предприниматели, нуждающиеся в финансовой поддержке для развития своего дела.

Портал осуществляет выдачу микрозаймов, поручительство и консультационные услуги для начинающих своё дело.

- АО «Корпорация развития Сахалинской области»,

Целью инвестиционной деятельности АО «Корпорация развития Сахалинской области» является стимулирование инвестиционной

деятельности и обеспечение роста экономики в Сахалинской области и Дальневосточном федеральном округе, содействие развитию экономического потенциала и укрепление экономических связей Сахалинской области, Дальневосточного федерального округа и Российской Федерации в Азиатско-Тихоокеанском регионе.

В основе инвестиционной политики Общества лежит стратегия сохранения и приумножения капитала, предполагающая получение целевой доходности при условии минимизации рисков.

АО «Корпорация развития Сахалинской области» реализует инвестиционные проекты, обеспечивающие мультипликативный социально-экономический эффект. Обеспечение высокого уровня социально-экономического развития и роста конкурентоспособности экономики Сахалинской области посредством:

- активизации инвестиционной деятельности в приоритетных сферах экономической деятельности,
- развития механизмов государственно-частного партнерства,
- привлечения в экономику региона инвестиций и новых технологий, обеспечивающих увеличение поступлений в бюджетную систему Сахалинской области.

Целевая группа пользователей: предприниматели, нуждающиеся в крупных инвестициях для развития масштабных проект

Методы управления и самоорганизации.

Методы управления это - способы осуществления управляющего воздействия и реализации целей управления.

По характеру действия различают экономические, организационно-административные, социально-психологические и количественные.

Методы управления:

- экономические,
- организационно-административные,
- социально-психологические,
- количественные.

Экономические методы управления основаны на действии экономических законов и воздействуют на имущественные интересы организаций и персонала. К ним относятся: хозяйственный расчет, экономический расчет, планирование, прогнозирование, экономический анализ, экономическое обоснование, экономическое стимулирование и т.д. Эти методы составляют основу экономического управления организациями.

Организационно-административные методы управления базируются на объективных законах организации совместной деятельности людей и управления ею, на естественной потребности людей взаимодействовать в определенном порядке.

Такие методы делятся на три группы:

Организационно-стабилизирующие – устанавливают долговременную связь в системах управления между людьми (концепция управления организацией, организационная структура управления, штаты, инструктирование, нормирование, регламентирование, контроль и надзор).

Организационно-распорядительные – обеспечивают оперативное управление совместной деятельностью людей и подразделений (данные методы реализуются в форме договоров, приказов, распоряжений, указаний, постановлений).

Организационно–дисциплинарные – предназначены для поддержания стабильности организационных связей и отношений, а также ответственности персонала за выполнение обязанностей; к ним относятся правила и нормы поведения работников и системы контроля за их поведением, а также разработка и применение поощрительных мер (за выполнение работниками установленных правил) и мер наказания (за выполнение работниками установленных правил).

Социально-психологические методы управления составляют способы воздействия на поведение личности и коллектива; на состояние и настроение организации; активизации климата в организации на базе высокой нравственной культуры, глубокого уважения человека и коллектива. В менеджменте социально-психологические методы являются не только нравственной категорией управления, но и материальной, дающей прибыль или убыток, так как в хозяйственных организациях социально-психологические процессы, явления и действия просчитываются с точки зрения затрат и прибыли, получаемой от их применения. В основе этих методов лежат объективные законы социального развития и законы психологии.

Данные методы управления делятся на две группы:

Социальные, к которым относятся социальное нормирование (правила внутреннего распорядка, внутрифирменного этикета и т.д.); социальное стимулирование коллективов и отдельных работников; социальное регулирование (договоры, взаимные обязательства, системы отбора, удовлетворение социальных потребностей) и др.

Психологические – используются в целях гармонизации отношений между членами организации и установления наиболее благоприятного психологического климата; к ним относятся методы комплектования малых групп, гуманизации труда, профессионального отбора и обучения работников. Количественные методы управления являются «продуктом» количественного подхода в управлении и направлены на повышение обоснованности

принимаемых управленческих решений, а также широко используются в деятельности организаций по разработки программ и планов, при проведении маркетинговых исследований, финансово-экономической, учетной сфере. Данные методы основаны на математическом аппарате и логике. Благодаря им, создается возможность не только применять в исследованиях качественные оценки явлений и процессов, но и пользоваться количественными измерениями, обеспечивающими достоверность и объективность.

Главным условием и конструктивным инструментом становления личности профессионального менеджера является его самоорганизация. Это совершенно естественно, поскольку, собираясь организовывать других, профессионал обязан уметь самоорганизоваться. Это особенно ярко проявляется в типе лидерства и стиле руководства, которые реализуются менеджером на практике.

Самоорганизация генетически свойственна любому человеку. Механизм самоорганизации является необходимой основой как собственно существования, так и любой целенаправленной деятельности человека, формирования мировоззрения и взаимодействия с окружающим миром.

Самоорганизация характеризует личность как сложившегося, адекватно мыслящего, целенаправленно развивающегося человека, готового к эффективному взаимодействию с окружающими.

Первичная самоорганизация проявляется уже в неосознанных инстинктах, которые не только обеспечивают работу важнейших систем организма, но и становятся основой целенаправленных, осознанных действий.

Когда совсем маленькому ребенку перестают надевать подгузники, он испытывает определенные неудобства и быстрее приучается к горшку. Каждый человек так или иначе осмысливает инстинктивно осуществляемые эффективные процессы, целенаправленно закладывая процедуру их организации и проведения в свои сознательные действия. Именно сознание

обеспечивает отбор, анализ, повторение, совершенствование, а затем принципиально новое поведение личности.

Заключение

Итак, в ходе прохождения учебно-ознакомительной практики достигнута цель и решены поставленные задачи.

При формировании представления о содержании и уровне профессиональной подготовки менеджера осуществлено знакомство с государственным стандартом по специальности, знакомство с учебным планом подготовки специалистов по специальности - "Менеджмент".

Осуществлено знакомство с основами библиографии и библиотековедения, библиотечными информационными системами, справочными и информационно – поисковыми системами, подобрана библиография по выбранной теме в соответствии с требованиями по оформлению.

Следует отметить, что для успешного развития экономики России необходимо обеспечить эффективное управление, основанное на использовании мировых и российских достижений в области науки и практики менеджмента.

В ходе данной практики был дан ответ на главный вопрос: что такое менеджмент и кого можно назвать менеджерами? В самом общем виде управление – это деятельность по целевому изменению траектории движения управляемого объекта. Организация представляет собой группу людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общих целей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Брэддик У. Менеджмент в организации. - М.: Инфра. - М. 2000. - 342
2. Джен Ягер «Деловой этикет: как выжить и преуспеть в мире бизнеса» 2-е издание, 2007
3. Игебаева Ф.А. К вопросу об управленческой этике современного предпринимателя. В сборнике: Инновационные процессы в менеджменте. Финансы как особая форма экономических отношений. Управление финансами. Сборник статей VI Международной научно-практической конференции. Московский государственный университет. 2009-С. 18-20.
4. Игебаева Ф.А. Этические основы деятельности современного делового человека. В сборнике Современный мир: экономика, история, образование, культура. Сборник научных трудов. Уфа. 2009.- С.110-113.
5. Игебаева Ф.А., Марченко Ю.А. Роль этики в деятельности государственного служащего. В сборнике Актуальные вопросы развития социально-экономических систем в современном обществе. Материалы IV международной научно-практической конференции. 2014.- С.87-89.
6. Игебаева Ф.А. Деловая культура современного предпринимателя В сборнике. Современный российский менеджмент: состояние, проблемы, развитие.VIII Международная научно-методическая конференция. Пенза, 2008.- С.62-64.
7. Кафиев И.Р. Профессиональная этика менеджера NovaInfo.Ru. 2016. Т. 1. № 55. С. 298-301.
8. Назаров Т.З. Социальная самоидентификация представителей малого бизнеса // Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук / Уфа, 2005.
9. «Профессиональная этика». Учебник для высших учебных заведений. Издательство: Петрополис, 2006

10. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации. – М.: Аспект Пресс.- 2000.
11. Ревяко Т.И.«30 главных правил этикета.»- М., 2006.
12. Соловьев Э.Я. « Современный этикет. Деловой и международный протокол». 8-е издание, 2010
13. Управление организацией: Учебник/Под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой., Н.А. Саломатина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М,2001. – 669 с.
14. Фатхутдинов Р.А. Производственный менеджмент: Учеб. для ВУЗов. - М.: Банки и биржи, "ЮНИТИ", 2004. - 447 с.
15. Фатхутдинов Р.А. Система менеджмента: Учеб. - практ. пособие. - М.: ЗАО "Бизнес - шк." Интел - Синтез", 2003. - 350 с.
16. Ховард К., Коротков Э. Принципы менеджмента: Управление в системе цивилизованного предпринимательства: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 224 с.
17. Шарухин А.П. Психология делового общения [Электронный ресурс]: учебник / А.П. Шарухин, А.М. Орлов. – М.: Издательский центр «Академия», 2012. – 240с. - Режим доступа: <http://biblio.bsau.ru/metodic/18218.djvu>
18. АО Корпорация развития Сахалинской области – Текст: электронный // [сайт]. – URL:<https://korpsou.ru> (дата обращения 11.03.24).
19. Сахалинский фонд развития предпринимательства - Текст: электронный // [сайт]. – URL:<https://fsrp-sakhalin.ru/> (дата обращения 11.03.24).
20. Цифровая платформа МСП.РФ - Текст: электронный // [сайт]. – URL:<https://www.smbn.ru/> (дата обращения 11.03.24).
21. Сахалинский центр поддержки предпринимательства - Текст: электронный // [сайт]. – URL:<https://cpp65.ru/> (дата обращения 11.03.24).
22. Общественная организация «ОПОРА РОССИИ» - Текст: электронный // [сайт]. – URL:<https://opora.ru/about/> (дата обращения 11.03.24).

23. Торгово-промышленная палата Сахалинской области - Текст: электронный // [сайт]. – URL:<https://sakhalin.tpprf.ru/> (дата обращения 11.03.24).

24. Клуб предпринимателей Дальнего Востока - Текст: электронный // [сайт]. – URL:<https://club-np.ru/> (дата обращения 11.03.24).

Приложение А. Презентация к разделу 2

Презентация: «Профессиональная этика менеджера»

Выполнил: Забродин Алексей Владимирович
студент группы: ВДБМН-22-Б31

Цель и задачи лекции

- Цель: выявление основных принципов этики менеджера, его моральных принципов, а также делового этикета.
- Задачами лекции – беседы выступают:
 - - изучение науки деловой этикет, в частности деловую этику менеджера;
 - - проследить историческое формирование делового этикета.

Вопросы к лекции

- Должен ли специалист по менеджменту обладать более высоким уровнем нравственности в сравнении со специалистами в области техники и информационных технологий?
- В чем природа и сущность этики?
- Если профессиональная этика вырабатывает нормы, стандарты, требования, характерные для определенных видов деятельности, то, что дает профессиональная этика менеджера?
- Какие этические принципы считаются универсальными для современных деловых отношений менеджера?

Принципы

Важнейшие аспекты этики менеджера отражаются в следующих принципах деятельности руководителя:

- верность ценностям и нормам, которые господствуют в организации. Другими словами, менеджер является членом организации, поэтому наряду со всеми сотрудниками соблюдает профессиональные этические нормы;
- уважение к подчиненным и искренний интерес к их деятельности, отрицание критики, которая будет уничтожать достоинство подчиненных;
- исключение грубости, лицемерия, высокомерия, манипуляций и психологического насилия, попыток разжигать профессиональные и межличностные конфликты между подчиненными;
- недопустимость обмана подчиненных, невыполнения обещаний, утаивания важной информации, которая может представлять интерес.
- Важнейшим принципом профессиональной этики менеджеров называют соблюдение субординации.

Принципы

Важнейшим принципом профессиональной этики менеджеров называют соблюдение субординации.

- Соблюдение субординации представляет собой воздержанность от попыток решения служебных вопросов с вышестоящим руководством, минуя непосредственное начальство. Также субординация предполагает корректное общение между всеми участниками профессиональных взаимоотношений. Феномен субординации позволяет регламентировать отношения между всеми членами организации и стабилизировать психоэмоциональную ситуацию в коллективе.

Принципы

Менеджер должен использовать по отношению к подчиненным допустимые методы убеждения.

- Принуждение применяется только в том случае, если методы убеждения уже исчерпали себя. Принуждения не может унижать честь и достоинство личности, нарушать ее естественные права. Талантливый менеджер всегда находит подход к любому человеку, не выходя при этом за рамки стандартных этических требований.

Принятие решений

Грамотный руководитель должен принимать управленческие решения при нормальном эмоциональном состоянии и корректной ситуации общения.

- Нестабильный эмоциональный фон может исказить процесс принятия решений и снизить степень объективности действий руководителя. Управленческое решение при этом также теряет правовую защищенность.

Конфликты

Также важным называют нацеленность деятельности менеджера на гармонизацию деятельности коллектива и организации в целом, не только при возникновении конфликтных ситуаций, но и при стандартном общении.

- Поскольку руководитель несет ответственность за деятельность всего коллектива, ему необходимо постоянно стремиться к повышению собственной профессиональной компетентности и уровня квалификации. Это поможет ему увеличить степень собственного авторитета в глазах подчиненных, а также снизить вероятность профессиональных промахов и ошибок.

Ответственность

Менеджер, который работает в любой сфере деятельности должен соблюдать профессиональную конфиденциальность.

- Менеджер не имеет права разглашать личную информацию, а все профессиональные вопросы необходимо освещать строго в рамках этических норм.
- Каждый руководитель должен понимать, что он несет ответственность не только за свои действия, но и за действия подчиненных. Готовность брать на себя ответственность за действия подчиненных отличает хорошего руководителя.
- Менеджер служит примером отношения к собственным служебным обязанностям для всех рядовых сотрудников, а также других менеджеров.

Ответственность

- Нарушение менеджером этических норм может восприниматься рядовым сотрудником как сигнал, который говорит о том, что можно делать, а что нельзя. Так как менеджер находится в центре внимания, то нарушение им этических норм будет служить дурным примером больше, чем нарушение норм кем – либо из других сотрудников.
- Любой поступок менеджера имеет не только ситуативный эффект. В течение некоторого периода времени поведение менеджера формирует комплекс профессиональных моральных устоев, которые окружают его, а именно подчиненных, потребителей, конкурентов, поставщиков.

Ответственность

- ▶ Другими словами, менеджер выполняет воспитательную роль, формирует культуру отношения работников к продукции, которую производит организация. Также менеджер задает правила общения друг с другом, а также формирует контакт «менеджер – подчиненный».
- ▶ Если отмечать особенности внешней среды, то менеджеры формируют стандарты взаимоотношений с конкурентами и поставщиками, а также многими деловыми партнерами. Учитывая этот факт, современный менеджер должен стремиться самостоятельно формировать образцы нравственного поведения, воспитывая их у подчинённых и партнеров.

Глоссарий

- ▶ Этика менеджера - это комплекс поведенческих правил и норм, которые необходимы для оптимального выполнения профессиональных задач в сфере менеджмента.
- ▶ Субординация - это положение индивидуума в иерархической системе каких-либо отношений.
- ▶ Управленческое решение - это важнейший вид управленческого труда, а также совокупность взаимосвязанных, целенаправленных и логически последовательных управленческих действий, которые обеспечивают реализацию управленческих задач. Оно имеет творческий характер и во многом зависит от личности руководителя.
- ▶ Профессиональная компетентность - это интегральное качество специалиста, характеризующее его умение решать профессиональные задачи с применением профессиональных знаний и имеющегося опыта.
- ▶ Ответственность - это качество личности, выражающее ее отношение к необходимости принятия решений и совершения действий, от которых зависит возможность сохранения собственного благосостояния и уровня жизни других людей. Ответственность приравнивается к этическим качествам личности.

Глоссарий

- Социальная ответственность и цели - постановка целей организации как исходный момент в рассуждениях о социальной ответственности бизнеса.
- Безответственное поведение персонала - поведение отдельных сотрудников, которое может подорвать репутацию компании.
- Гуманизм - исторически изменяющаяся система воззрений, признающая ценность человека как личности, его право на свободу, счастье, развитие и проявление своих способностей, считающая благо человека критерием оценки социальных институтов, а принципы равенства, человечности, справедливости - желаемой нормой отношений между людьми.
- Избирательная этика - соблюдение этических норм и правил только с определенными людьми. В отношении "чужих" допускается нарушение этических стандартов.
- Этический кодекс - свод нравственных норм, предписываемых к исполнению. В современных условиях основные принципы и правила делового поведения формулируются в комитете по этике.

Глоссарий

- Комитет по этике - временное или постоянное подразделение организации, состоящее, как правило, из руководителей высшего уровня и специалистов по этике и призванное выработать этическую политику организации, а также решать конкретные этические проблемы данной организации.
- Уровень нравственного развития - показатель ориентации человека на способ обоснования своих этических ценностей.
- Ответственность - это необходимость, обязанность отдавать кому-либо отчет в своих действиях, поступках. Ответственность может быть официальная и личная (чувство ответственности как черта характера).
- Мораль (от лат. *moralis* - нравственный) - это совокупность этических ценностей, которые признаются человеком.
- Этика управления - это совокупность принципов, на основе которых, менеджеры руководствуются в выборе управленческих решений, определяют их правильность с моральной точки зрения.

Литература

- Джен Ягер «Деловой этикет: как выжить и преуспеть в мире бизнеса» 2-е издание, 2007
- Игебаева Ф.А. Этические основы деятельности современного делового человека. В сборнике Современный мир: экономика, история, образование, культура. Сборник научных трудов. Уфа. 2009.- С.110-113.
- Кафиев И.Р. Профессиональная этика менеджера NovalInfo.Ru. 2016. Т. 1. № 55. С. 298-301.
- «Этика бизнеса» Ю.Ю. Петрунин;
- «Профессиональная этика». Учебник для высших учебных заведений. Издательство: Петрополис, 2006
- Ревяко Т.И.«30 главных правил этикета.»- М., 2006.

Отзыв руководителя практики от профильной организации

Студентка Забродин А.В. в период с 12.02.24 по 16.03.24 проходил учебную ознакомительную практику в ООО «Лубриком» г. Южно-Сахалинск, Сахалинской области, под руководством генерального директора Кузнецова И.Н. Во время практики Забродин А.В. проявил интерес к работе менеджера отдела продаж.

Забродин А.В. зарекомендовал себя с положительной стороны. Показал хорошие теоретические знания. Ко всем поручениям относился добросовестно, выполнял их своевременно и в срок, проявлял разумную инициативу своевременного выполнения порученной работы, не допускал нарушений трудовой дисциплины. Запланированную программу практики выполнил в полном объеме.

Оценка прохождения практики определяется как «отлично».

Генеральный директор
ООО «Лубриком»



И.Н. Кузнецов И.Н./
(подпись уполномоченного лица, МП)