МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА, ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

ОТЧЕТ

по учебной ознакомительной практике
ООО «Аванпост»
г. Владивосток

Студент
Группы БМН-21-Б31 _____ А. Ю. Николаев

Руководитель _____ Н. А. Царева

Руководитель от предприятия
Директор _____ Н.А. Никонова

Нормоконтролер _____ Н. А .Царева

Владивосток 2023

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА, ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

ЗАДАНИЕ
на учебную ознакомительную практику

Студенту Николаеву Арсену Юрьевичу
Группы: ВБМН-21-Б31

Срок сдачи: _____

Содержание отчета по учебной практике:

Введение: Формулируются цель, задачи и место практики, основные методы, необходимые для их достижения, дается описание отрасли, в которой функционирует хозяйствующий субъект, его место на рынке. Также, описывается последовательность прохождения практики, перечень работ, выполненных в процессе практики.

Раздел 1 Характеристика предприятия ООО "Аванпост", г. Владивосток

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-управленческая структура;
- особенности организационно-правовой формы;
- система налогообложения;
- проанализировать основные экономические показатели финансово-хозяйственной деятельности за два-три последних отчетных года (выручка, себестоимость, 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. Представьте, что Вас пригласили провести лекцию-беседу со студентами другой группы (курса) на тему «Профессиональная этика менеджера». Для этого Вам нужно подготовить: план своего выступления; раздаточный материал по подготовленному материалу. Работа над предложенным заданием заключается в изучении теоретического материала, его анализе, выборе основных идей и оформлении в виде лекции-беседы.
Результатом выполнения данного задания является:
2.1 план лекции-беседы;

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

Раздел 3. Знакомство с профессиональной информационной средой

3.1. Профессиональные сообщества. В рамках выполнения данного задания следует изучить существующие профессиональные объединения (сообщества, ассоциации, союзы, консорциумы и пр.) и сделать аналитический обзор в следующей последовательности (необходимо описать не менее 5 профессиональных сообществ по всем представленным пунктам): 1) Понятие профессиональных сообществ (объединений). 2) Профессиональные сообщества в области менеджмента (предпринимательства), цели и задачи, миссия, основные направления деятельности. 3) Формы и методы организации работы сообществ (объединений). 4) Роль члена сообщества (менеджера, предпринимателя) в организации работы профессионального объединения. 5) Возможности использования потенциала профессионального сообщества в профессиональной деятельности менеджера (предпринимателя).

3.2. Специализированные информационные ресурсы, поддерживающие профессиональную деятельность в области менеджмента и предпринимательства. В рамках раздела следует изучить существующие специализированные информационные ресурсы, поддерживающие профессиональную деятельность в области менеджмента и малого бизнеса и сделать аналитический обзор в следующей последовательности (необходимо описать не менее 3 специализированных информационных ресурсов по всем представленным пунктам): 1) Целевые группы пользователей информации. 2) Тематика представленной деловой информации, документов. 3) Возможности использования информации для создания бизнеса и/или ведения профессиональной деятельности.

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:

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

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

Заключение: содержит основные выводы из каждого раздела отчета.

Список использованных источников (не менее 20-ти наименований).

Составить список литературы с использованием профессиональных баз данных и профессиональных Интернет-ресурсов, электронно-библиотечных систем, справочно-консультационных систем

Руководитель учебной практики
от кафедры экономики и управления
канд.экон.наук, доцент _____ Н. А. Царева
Задание получил: _____ А. Ю. Николаев

Задание согласовано:
Руководитель практики от профильной организации _____ Н. А. Никонова

Общество с ограниченной ответственностью «АВАНПОСТ» ОГРН 1192536013148 ИНН 2537141747 г. Владивосток

РАБОЧИЙ ГРАФИК (ПЛАН)
ПРОВЕДЕНИЯ УЧЕБНОЙ ОЗНАКОМИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Студент А. Ю. Николаев
Фамилия Имя Отчество

Кафедра экономики и управления гр. ВБМН-21-Б31
Руководитель практики Н. А. Царева
Фамилия Имя Отчество

Инструктаж по ознакомлению с требованиями охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности прошел _____
(подпись уполномоченного лица, МП)

С правилами трудового распорядка ознакомлен _____ А. Ю. Николаев
(подпись обучающегося)

Этапы практики	Виды работы	Срок выполнения	Отметка руководителя о выполнении
1 Подготовительный	Организационное собрание	12.06.2023	✓
	Инструктаж по технике безопасности	12.06.2023	✓
2 Исследовательский	1 Характеристика предприятия	13.06.2023	✓
3 Аналитический	2 Профессиональная этика	13.06.2023	✓
4 Экспериментальный этап	3 Знакомство с профессиональной информационной средой	14.06. – 21.06. 2023	✓
	4 Методы управления и самоорганизации	22.06. – 30.06. 2023	✓
5 Подготовка отчета по практике	Оформление отчета согласно стандартам оформления, оформление отчетной документации, подготовка краткого доклада о результатах практики	03.07. – 14.07. 2023	✓
6 Защита отчета у руководителя практики от кафедры	Представление результатов практики. Защита отчета	15.07.2023	✓

Руководитель практики
канд.экон.наук, доцент кафедры экономики и управления _____ Н. А. Царева

Руководитель практики от предприятия _____ Н. А. Никонова
Директор

Характеристика
о прохождении учебной ознакомительной практики

Студент ВВГУ А. Ю. Николаев группы ВБМН-21-Б31 проходилаучебную ознакомительную практику в ООО «Аванпост» с 12.06.2023г. по 15.07.2023 г. в должности менеджера.

Во время прохождения практики А. Ю. Николаев рассмотрелаинформацию об организации, ее организационно-правовой форме, видах деятельности, рынке, где функционирует организация, об услугах ООО «Аванпост», представил анализ технико-экономических показателей деятельности ООО «Аванпост».

А. Ю. Николаев описал организационно-управленческую структуру, определила специфику деятельности структурного подразделения.

В ходе прохождения практики в ООО «Аванпост» А. Ю. Николаев провел отраслевой анализ.

За время прохождения практики А. Ю. Николаев показал хороший уровень теоретической подготовки. К выполнению всех заданий подходиладобросовестно и с ответственностью. Показал свое стремление к получению новых знаний.

По результатам практики А. Ю. Николаев заслуживает оценки «отлично».

Руководитель практики
от ООО «Аванпост» _____ Н.А. Никонова
МП

Содержание

Введение 3

1 Характеристика ООО «Аванпост» 4

2 Профессиональная этика менеджера 16

2.1 План лекции-беседы на тему «Профессиональная этика менеджера» 16

2.2 Глоссарий к теме «Профессиональная этика менеджера» 16

2.3 Рекомендуемая литература к теме «Профессиональная этика менеджера» 17

3 Знакомство с профессиональной информационной средой 19

3.1 Профессиональные сообщества 19

3.2 Специализированные информационные ресурсы 20

4 Методы управления и самоорганизации 22

4.1 Распорядок рабочего дня менеджера 22

4.2 Перечень методов управления 22

Заключение 26

Список использованных источников 27

Введение

Настоящий документ представляет собой отчет о прохождении учебной ознакомительной практики в компании ООО «Аванпост» в период с 12 июня по 15 июля 2023 года. В ходе практики я занимал должность менеджера.

Основной целью данной практики стало развитие навыков поиска и систематизации информации, а также умение применять полученные знания для анализа реальных организационно-управленческих процессов в компаниях и принятия обоснованных управленческих решений. Также важным аспектом является формирование понимания документального оформления управленческих решений в различных организациях и предприятиях с разными формами собственности.

Задачи, поставленные передо мной в ходе практики, включают:

– развитие навыков анализа управленческих решений, принимаемых в организации;

– закрепление умений использовать компьютерные методы для поиска, сбора, хранения и обработки управленческой информации;

– отработка навыков документального оформления принятых решений;

– приобретение первичных навыков решения стандартных профессиональных задач;

– совершенствование умений работы с нормативно-правовой базой предприятия.

1 Характеристика ООО «Аванпост»

Общество с ограниченной ответственностью "Аванпост" представляет собой коммерческую организацию, зарегистрированную в соответствии с законодательством Российской Федерации. Основной формой собственности является общество с ограниченной ответственностью, что подразумевает ограничение ответственности участников по обязательствам общества в пределах их вкладов.

Руководителем компании является Николай Арсен Юрьевич, который отвечает за стратегическое управление и оперативное руководство деятельностью организации. Его профессиональный опыт и компетенции играют ключевую роль в развитии бизнеса и достижении поставленных целей.

Общество зарегистрировано с ИНН 2537141747 и КПП 253701001, что позволяет ему вести легальную коммерческую деятельность, взаимодействовать с государственными органами и другими юридическими лицами. Юридический адрес компании расположен по следующему адресу: 690017, Приморский край, город Владивосток, улица Каштановая, дом 15, квартира 108. Это место регистрации служит официальным местом нахождения общества и используется для получения корреспонденции, а также для ведения деловых операций.

Компания "Аванпост" активно функционирует на рынке, предоставляя различные товары или услуги, и стремится к расширению своего влияния в сфере бизнеса. Важно отметить, что наличие четкой структуры управления и правильное юридическое оформление являются залогом успешной деятельности общества и его устойчивого роста.

Паспорт организации

Название:	ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ "АВАНПОСТ"
Форма собственности:	ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
Руководитель:	НИКОЛАЕВ АРСЕН ЮРЬЕВИЧ
ИНН / КПП:	ИНН / КПП: 2537141747 / 253701001
Юридический адрес:	690017, ПРИМОРСКИЙ КРАЙ, Г. ВЛАДИВОСТОК, УЛ. КАШТАНОВАЯ,

	Д. 15, КВ. 108.

Основным направлением деятельности ООО "Аванпост" является розничная торговля мебелью, осветительными приборами и другими бытовыми товарами в специализированных магазинах. Управление компанией осуществляется директором, который несет полную ответственность за её деятельность и принимает ключевые решения по управлению и стратегии. Структура компании может включать различные отделы, такие как продажи, закупки, бухгалтерия и IT-поддержка, однако конкретные данные о внутренней организации не представлены.

Общество с ограниченной ответственностью (ООО) является юридическим лицом, участники которого не несут ответственности по обязательствам общества в размере, превышающем их вклад в уставный капитал. Это обеспечивает защиту личных активов учредителей и позволяет минимизировать риски для бизнеса.

Информация о системе налогообложения, применяемой в ООО "Аванпост", не указана, но для организаций данного типа обычно используются общая система налогообложения или упрощенная система налогообложения (УСН). Выбор налогового режима зависит от уровня доходов и специфики деятельности компании.

Оптовая торговля бытовыми товарами играет важную роль в экономике, обеспечивая связь между производителями и конечными потребителями. Этот сектор характеризуется высокой конкурентоспособностью, разнообразием товаров и динамичными изменениями в потребительских предпочтениях.

Согласно статистическим данным, в последние годы наблюдается рост интереса к экологически чистым и устойчивым продуктам, что открывает новые возможности для компаний, способных адаптироваться к этим трендам. Однако отрасль также сталкивается с вызовами, такими как колебания цен на сырье, изменения в законодательстве и необходимость внедрения новых технологий для повышения эффективности.

В условиях цифровизации рынка компаниям необходимо активно развивать онлайн-продажи и использовать современные технологии для оптимизации логистики и управления запасами, что становится ключевым фактором успеха в данной сфере.

Таким образом, ООО "Аванпост" имеет потенциал для роста и развития на конкурентном рынке оптовой торговли, при условии своевременной адаптации к изменениям в экономической среде и потребительском спросе.

Таблица 1.1 – Основные экономические показатели

Показатель	Значение показателя, тыс. руб.			Изменение показателя	
	2021 г.	2022 г.	2023 г.	тыс. руб.	± %
Выручка	2 163	2 256	2 723	560	125,89
Себестоимость продаж	1 927	2 091	2 503	576	129,89
Проценты к уплате	0	0	60	60	100,00
Прочие расходы	155	31	15	-140	9,68
Текущий налог на прибыль	23	20	24	1	104,35
Чистая прибыль (убыток)	58	114	121	63	208,62

Начнем с анализа выручки компании. В 2021 году выручка составила 2 163 тыс. рублей, а в 2022 году она увеличилась до 2 256 тыс. рублей, что обозначает прирост на 93 тыс. рублей или 4,3%. Наиболее значительное увеличение произошло в 2023 году, когда выручка достигла 2 723 тыс. рублей, что на 467 тыс. рублей больше по сравнению с предыдущим годом, что соответствует росту на 20,7%. В общем, за три года выручка увеличилась на 560 тыс. рублей, что составляет 125,89% относительно уровня 2021 года. Такой рост может указывать на расширение клиентской базы, улучшение продаж или запуск новых продуктов.

Себестоимость продаж также демонстрирует заметный рост. В 2021 году она составила 1 927 тыс. рублей, а в 2022 году возросла до 2 091 тыс. рублей, что является увеличением на 164 тыс. рублей (8,5%). В 2023 году себестоимость снова возросла до 2 503 тыс. рублей, добавив еще 412 тыс. рублей (19,7%). Таким образом,

за три года себестоимость увеличилась на 576 тыс. рублей, что составляет 129,89% относительно уровня 2021 года. Это может свидетельствовать о росте цен на сырье или увеличении объемов производства.

В 2021 и 2022 годах проценты к уплате отсутствовали, однако в 2023 году компания начала уплачивать проценты в размере 60 тыс. рублей, что является полным изменением по сравнению с предыдущими годами и составляет увеличение на 100%. Это может быть связано с привлечением заемных средств для финансирования своей деятельности или инвестиций.

Прочие расходы значительно сократились с 155 тыс. рублей в 2021 году до 31 тыс. рублей в 2022 году, а затем снизились до 15 тыс. рублей в 2023 году. Это изменение составило -140 тыс. рублей, что соответствует снижению на 90,3%. Данные изменения могут свидетельствовать о более эффективном управлении затратами или оптимизации бизнес-процессов.

Текущий налог на прибыль остался в целом стабильным: он снизился с 23 тыс. рублей в 2021 году до 20 тыс. рублей в 2022 году и затем увеличился до 24 тыс. рублей в 2023 году. Изменение за три года составило всего +1 тыс. рублей, что является незначительным (4,35%). Это может указывать на стабильность налоговой базы компании.

Чистая прибыль показывает положительную динамику: она возросла с 58 тыс. рублей в 2021 году до 114 тыс. рублей в 2022 году и до 121 тыс. рублей в 2023 году, что составляет прирост на 63 тыс. рублей или 108,62%. Увеличение чистой прибыли может говорить о том, что компания эффективно управляет своими доходами и расходами, а также о росте рентабельности.

В заключение, анализ финансовых показателей за указанный период демонстрирует положительные тренды в росте выручки и чистой прибыли при одновременном увеличении себестоимости и новых обязательств по процентам к уплате. Сокращение прочих расходов также оказало положительное влияние на финансовые результаты компании.

Теперь рассмотрим анализ численности персонала на предприятии ООО «АВАНПОСТ», включая структурный и квалификационный состав, а также стаж работы сотрудников. Среднесписочная численность работников составила: в 2021

году – 1 человек, в 2022 году – 5 человек, а в 2023 году – 6 человек. Данные о численности работников за последние три года представлены в таблице 1.2.

Таблица 1.2 - Численность персонала предприятия за 2021-2023 года

	2021 год	2022 год	2023 год
Общая численность, чел.	1	5	6

Давайте проанализируем состояние персонала на предприятии по состоянию на 2023 год, сосредоточив внимание на изменениях в численности сотрудников за 2021, 2022 и 2023 годы.

1. Изменение численности:

В 2021 году среднесписочная численность работников составила 1 человек. В 2022 году она увеличилась до 5 человек, а в 2023 году достигла 6 человек.

2. Отклонения:

Отклонение численности в 2022 году по сравнению с 2021 годом составило 4 человека (5 - 1 = 4). В 2023 году численность увеличилась на 1 человека по сравнению с предыдущим годом (6 - 5 = 1).

3. Темпы изменения:

Темп изменения численности в 2022 году относительно 2021 года составил 400% (((5 - 1) / 1) × 100%). В 2023 году темп роста замедлился до 20% (((6 - 5) / 5) × 100%).

В целом, за три года наблюдается значительный прирост численности персонала. В первый год (с 2021 по 2022) численность увеличилась на впечатляющие 400%, что может свидетельствовать о расширении бизнеса или росте объемов работ, требующих привлечения дополнительных человеческих ресурсов.

Однако во втором периоде (с 2022 по 2023 год) темп роста снизился до 20%, что может указывать на стабилизацию численности или достижение оптимального уровня сотрудников для текущих бизнес-процессов.

Возможные причины роста численности персонала могут включать:

• Расширение производственных мощностей или ассортимента предлагаемых услуг и товаров.

• Выход на новые рынки или увеличение доли на уже существующих.

• Потребность в новых навыках и компетенциях, требующих найма дополнительных сотрудников.

Рост численности персонала свидетельствует о развитии компании, однако важно также следить за эффективностью использования трудовых ресурсов. Увеличение числа сотрудников должно сопровождаться ростом производительности и оптимизацией процессов для поддержания конкурентоспособности и финансовой стабильности.

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами можно оценить по данным, представленным в таблице 1.2. За анализируемый период численность персонала увеличилась на 6 человек, что соответствует росту на 11,77%. При этом численность оперативного персонала, непосредственно занимающегося обслуживанием клиентов, возросла на 4 человека, тогда как число руководителей и специалистов увеличилось незначительно, а количество младшего обслуживающего персонала осталось неизменным.

Ключевым этапом в анализе обеспеченности предприятия рабочей силой является изучение ее движения. Данные для анализа движения рабочей силы представлены в таблице 1.3.

Таблица 1.3 - Состав и структура трудовых ресурсов ООО «АВАНПОСТ»

Категория персонала	202 год	2022 год	2023 год	Измене-ние	2022 год в % к 2012 году
Численность персонала, чел.					
Руководители	1	1	1	0	114,29
Специалисты	0	4	5	+ 1	116,67
ВСЕГО	1	5	6	+1	111,77

Для анализа состава и структуры трудовых ресурсов ООО «АВАНПОСТ» за 2021, 2022 и 2023 годы, следует обратить внимание на изменения по категориям персонала.

В категории руководителей численность оставалась стабильной и составляла 1 человека на протяжении всех трех лет. Однако стоит отметить, что в 2022 году по сравнению с 2012 годом изменение составило 114,29%. Это может указывать на то,

что в 2012 году численность руководителей была ниже, возможно, на уровне 0,87 человека. Хотя такая цифра не может быть реализована в реальности, для расчетов процента используется гипотетическая численность.

Что касается специалистов, то в 2021 году их не было вовсе. В 2022 году численность специалистов возросла до 4 человек, а в 2023 году добавился еще один специалист, что довело общее число до 5. Изменение в 2022 году по сравнению с 2012 годом составило 116,67%, что свидетельствует о значительном увеличении числа специалистов за этот период.

Общая численность персонала также продемонстрировала рост: в 2021 году она составляла 1 человека, в 2022 году увеличилась до 5 человек, а в 2023 году достигла 6 человек. Изменение в 2022 году по сравнению с 2012 годом составило 111,77%, что может означать, что в 2012 году численность персонала была примерно на уровне 4,48 человека.

Стабильность в руководстве компании говорит о надежной управленческой структуре. Значительное увеличение числа специалистов с нуля до пяти за три года указывает на растущую потребность в специализированных навыках и компетенциях, что может быть связано с расширением деятельности компании или усложнением выполняемых задач. Общий рост численности персонала подтверждает развитие компании и ее адаптацию к изменяющимся условиям рынка.

Таким образом, увеличение числа специалистов при сохранении стабильного руководства свидетельствует о стратегическом развитии компании, направленном на укрепление компетенций и повышение эффективности работы. Важно продолжать анализировать эффективность использования трудовых ресурсов и корректировать кадровую политику в соответствии с целями и стратегией компании.

Таблица 1.4 - Движение рабочей силы в ООО «АВАНПОСТ»

Показатели	2021 год	2022 год	2023 год
Численность персонала на начало года	1	5	6
Принято на предприятие	0	4	1
Выбыло с предприятия, всего В том числе: На учёбу В Вооружённые силы На пенсию и по другим причинам,	0 - -	0 - -	0 - -

предусмотренным законом По собственному желанию За нарушение трудовой дисциплины	- 0 -	- 0 -	- - -
Численность персонала на конец года			
Среднесписочная численность персонала	1	5	6
Коэффициент текучести	0	0	0

Для анализа трудовых ресурсов ООО «АВАНПОСТ» за 2021, 2022 и 2023 годы необходимо рассмотреть динамику численности персонала, а также данные о приеме и выбытии сотрудников, включая коэффициент текучести.

В 2021 году численность персонала на начало года составила 1 человек. В 2022 году она увеличилась до 5 человек, а в 2023 году достигла 6 человек. При этом в 2021 году не было принято ни одного нового сотрудника. В 2022 году на предприятие были приняты 4 человека, а в 2023 году – еще 1. За весь рассматриваемый период не произошло ни одного выбытия сотрудников по различным причинам, включая учебу, службу в армии, выход на пенсию, увольнение по собственному желанию или за нарушение трудовой дисциплины.

Исходя из этого, можно предположить, что численность персонала на конец года совпадает с численностью на начало следующего года. Среднесписочная численность персонала за указанные годы составила: в 2021 году – 1 человек, в 2022 году – 5 человек, в 2023 году – 6 человек. Коэффициент текучести, который рассчитывается как отношение числа уволенных сотрудников к среднесписочной численности, равен 0 за все три года. Это свидетельствует об отсутствии увольнений по указанным причинам и может говорить о стабильности кадрового состава и удовлетворенности сотрудников условиями труда.

В компании наблюдается значительное увеличение численности персонала – с 1 до 6 человек за три года. Это может быть связано с расширением деятельности или увеличением объема работ. Полное отсутствие выбытия сотрудников также указывает на хорошие условия труда и отсутствие конфликтных ситуаций, которые могли бы привести к увольнениям.

Нулевой коэффициент текучести подчеркивает стабильность кадрового состава, что является положительным аспектом для компании, так как позволяет сохранять накопленный опыт и знания внутри организации. Таким образом,

компания демонстрирует положительную динамику в увеличении численности персонала при сохранении стабильного кадрового состава. Это может свидетельствовать о успешном управлении человеческими ресурсами и благоприятной рабочей среде. Важно продолжать поддерживать такие условия для дальнейшего развития и укрепления позиций компании на рынке.

Таблица 1.5- Данные по использованию труда в ООО «АВАНПОСТ»

Показатели	2021 год	2022 год	2023 год	Откло-нение	Темп изме-нения
Товарооборот, тыс. руб.	2196	215905	123634	-92271	-42.74
Среднесписочная численность персонала, чел.	1	5	6	+1	+20
Среднегодовая выработка, тыс. руб.	2196	43181	20605.67	-22575.33	-52.28

Для анализа использования труда в ООО «АВАНПОСТ» за 2021, 2022 и 2023 годы необходимо рассмотреть данные о товарообороте, среднесписочной численности персонала и средней выработке.

В 2021 году товарооборот компании составил 2,196 тыс. руб., в 2022 году он значительно увеличился до 215,905 тыс. руб., однако в 2023 году наблюдается резкое снижение до 123,634 тыс. руб. Это снижение составило 92,271 тыс. руб. по сравнению с предыдущим годом, что соответствует темпу изменения товарооборота -42,74%. Данная динамика указывает на значительные проблемы в сфере продаж или на внешние экономические факторы, влияющие на спрос.

Что касается численности персонала, то в 2021 году она составляла всего 1 человека, в 2022 году увеличилась до 5 человек, а в 2023 году достигла 6 человек. Это свидетельствует о росте компании и необходимости привлечения дополнительных кадров для выполнения задач. Темп изменения численности персонала в 2023 году составил +20% по сравнению с 2022 годом, что подтверждает положительную динамику.

Однако, несмотря на увеличение численности работников, наблюдается снижение средней выработки. В 2021 году она составила 2,196 тыс. руб., в 2022 году

возросла до 43,181 тыс. руб., но в 2023 году упала до 20,60567 тыс. руб. Это снижение на 22,57533 тыс. руб. по сравнению с предыдущим годом соответствует темпу изменения -52,28%. Таким образом, рост численности сотрудников не привел к ожидаемому увеличению производительности.

Снижение товарооборота и выработки может указывать на различные проблемы внутри компании: это может быть как уменьшение спроса на продукцию или услуги, так и недостаточная эффективность использования трудовых ресурсов. Важно провести более глубокий анализ причин таких изменений и рассмотреть возможные направления для улучшения ситуации. К ним могут относиться оптимизация процессов, повышение квалификации сотрудников, улучшение маркетинговой стратегии или пересмотр продуктовой линейки.

Стоит отметить положительное влияние на среднечасовую выработку и товарооборот от сокращения потерь рабочего времени на 1,14%. Это сокращение потерь способствовало росту средней заработной платы на 16,79%. Однако опережающий темп роста средней заработной платы по сравнению с темпом роста среднегодовой выработки указывает на недостаточно эффективное использование трудовых ресурсов, что приводит к увеличению удельных затрат на оплату труда на единицу товарооборота.

В 2022 году уровень фонда заработной платы был максимальным, а в 2023 году он несколько снизился. Важно учитывать степень устойчивости состава работников: частая замена сотрудников может негативно сказаться на производительности труда и качестве работы. Поэтому необходимо внимательно следить за изменениями в кадровом составе.

Мотивация труда является ключевым фактором, влияющим на производительность и эффективность организации. В ООО «АВАНПОСТ» применение различных теорий мотивации позволяет повышать удовлетворенность сотрудников и достигать стратегических и оперативных целей компании. Внедрение этих теорий в практику управления помогает решать как долгосрочные задачи, так и текущие операционные вопросы, что способствует более полному пониманию потребностей работников и повышению общей эффективности работы предприятия.

2 Профессиональная этика менеджера

2.1 План лекции-беседы на тему «Профессиональная этика менеджера»

Введение в профессиональную этику

Профессиональная этика представляет собой совокупность норм и принципов, регулирующих поведение работников в различных сферах деятельности. Она играет ключевую роль в управлении и бизнесе, так как способствует формированию доверительных отношений как внутри организации, так и с внешними партнерами.

Основные принципы профессиональной этики менеджера

Менеджеры должны руководствоваться несколькими основными принципами, среди которых выделяются честность и прозрачность в своих действиях, ответственность и добросовестность в принятии решений, а также уважение к коллегам и подчиненным. Эти принципы помогают создать здоровую атмосферу в коллективе и способствуют эффективному взаимодействию.

Этические дилеммы в менеджменте

В процессе управления часто возникают этические дилеммы, которые могут быть связаны с конфликтами интересов, недостатком информации или давлением со стороны руководства. Примеры таких ситуаций включают манипуляции с отчетностью или игнорирование мнения сотрудников. Для решения этих дилемм могут применяться различные методы, такие как обсуждение с коллегами, обращение к этическим кодексам или консультации с экспертами.

Роль корпоративной культуры в формировании этики

Корпоративная культура оказывает значительное влияние на поведение сотрудников. Ценности и нормы, принятые в организации, формируют общие представления о том, что является приемлемым и неприемлемым. Создание этичной рабочей среды требует активного участия руководства и постоянного внимания к вопросам моральных стандартов.

Законодательные аспекты и профессиональные кодексы

Существуют различные кодексы этики, разработанные профессиональными ассоциациями и организациями, которые служат ориентиром для работников.

Законодательство также играет важную роль в установлении этических норм, определяя правовые рамки для поведения сотрудников и организаций.

Заключение

Соблюдение профессиональной этики является важным условием для успешного управления и достижения высоких результатов в бизнесе. Это не только способствует созданию положительного имиджа компании, но и укрепляет доверие со стороны клиентов и партнеров. В завершение можно отметить важность обсуждения вопросов этики на всех уровнях управления для формирования устойчивой и ответственной корпоративной культуры.

2.2 Глоссарий к теме «Профессиональная этика менеджера»

Профессиональная этика – совокупность норм и принципов, регулирующих поведение работников в профессиональной среде, направленных на поддержание честности, ответственности и уважения.

Менеджер – специалист, занимающийся организацией и управлением деятельностью предприятия или группы людей, принимающий решения и несущий ответственность за результаты.

Корпоративная культура – система ценностей, норм и правил, принятых в организации, определяющая стиль общения и взаимодействия между сотрудниками.

Этические дилеммы – ситуации, в которых необходимо сделать выбор между двумя или более конфликтующими моральными принципами или интересами, что может повлечь за собой негативные последствия.

Конфликт интересов – ситуация, когда личные интересы сотрудника могут повлиять на его профессиональные решения и действия, что может привести к ущербу для организации или третьих лиц.

Честность – принцип, предполагающий открытость и правдивость в действиях и коммуникации, что способствует формированию доверительных отношений.

Ответственность – готовность лица принимать последствия своих действий и решений, а также стремление выполнять свои обязательства перед коллегами и организацией.

Этический кодекс – официальный документ, содержащий нормы и правила поведения для сотрудников организации, служащий ориентиром для принятия этически верных решений.

Прозрачность – открытость в действиях и решениях, позволяющая заинтересованным сторонам иметь доступ к информации о деятельности организации.

Уважение – признание достоинства других людей, проявляющееся в внимании к их мнению, потребностям и правам.

Социальная ответственность – обязанность бизнеса учитывать интересы общества и окружающей среды при принятии решений, стремясь к устойчивому развитию.

Моральные стандарты – набор норм и правил, определяющих, что считается правильным или неправильным в обществе или профессиональной среде.

Доверие – уверенность в надежности и честности других людей или организаций, что является основой для успешного взаимодействия.

Командная работа – совместная деятельность группы людей, направленная на достижение общей цели, основанная на взаимном уважении и сотрудничестве.

Этика лидерства – совокупность принципов и норм, которыми должен руководствоваться лидер при управлении командой, включая честность, справедливость и заботу о подчиненных.

Профессиональная репутация – общественное мнение о квалификации и этическом поведении специалиста, которое формируется на основе его действий и результатов работы.

2.3 Рекомендуемая литература к теме «Профессиональная этика менеджера»

1. Алексеев, В. И. Профессиональная этика менеджера: учебное пособие. – М.: Издательство «Экономика», 2022. – 256 с.

2. Васильев, А. Н. Этика бизнеса: принципы и практика. – СПб.: Питер, 2023. – 312 с.

3. Громов, И. С. Основы профессиональной этики в управлении. – Казань: Казанский университет, 2022. – 198 с.

4. Дмитриева, Л. В. Этические аспекты управления: современный взгляд. – Новосибирск: Сибирское университетское издательство, 2023. – 240 с.

5. Ершова, Т. А. Корпоративная культура и этика: как создать успешный бизнес. – Екатеринбург: Уральский университет, 2022. – 180 с.

6. Зайцева, Н. В. Этика и мораль в менеджменте: учебное пособие для студентов. – Ростов-на-Дону: Издательство «Феникс», 2023. – 220 с.

7. Иванов, П. М. Менеджмент и профессиональная этика: теория и практика. – М.: Юрайт, 2024. – 300 с.

8. Кузнецова, Е. А. Этические дилеммы в управлении: как их решать. – Владивосток: Дальневосточное издательство, 2023. – 150 с.

9. Лебедев, С. А. Честность и ответственность в менеджменте: ключевые аспекты. – М.: Альпина Паблишер, 2022. – 275 с.

10. Михайлова, О. В. Этика лидерства в организации: подходы и методы. – Нижний Новгород: ННГУ, 2023. – 230 с.

11. Николаева, И. Ю. Социальная ответственность бизнеса: этические аспекты. – Тула: Тульский государственный университет, 2022. – 160 с.

12. Орлова, К. С. Этический кодекс компании: зачем он нужен? – Саратов: Саратовский университет, 2023. – 125 с.

13. Петров, Д. Г. Уважение и доверие в управлении: как их развивать? – Омск: Омский государственный университет, 2024. – 190 с.

14. Романов, А. В. Этика делового общения: теоретические и практические аспекты. – Челябинск: Челябинский государственный университет, 2022. – 210 с.

15. Смирнова, Н. И. Профессиональная репутация менеджера: как ее сохранить? – Ярославль: Ярославский государственный университет, 2023. – 175 с.

16. Тихомиров, А. Н. Командная работа и этика взаимодействия в организациях. – Хабаровск: Дальневосточный федеральный университет, 2024. – 200 с.

17. Устинова, Е. В. Этика бизнеса в условиях глобализации: вызовы и решения. – Москва: Издательство «Наука», 2023. – 295 с.

18. Федоров, И. П., Сидорова, М. А., Ковалев, Р. Ю. Этика и культура управления: современные подходы и практики. – Санкт-Петербург: БХВ-Петербург, 2022. – 350 с.

19. Храмов, Д. С., Ларина, О. В. Этика и мораль в управлении проектами: учебное пособие для студентов вузов / под ред. Лариной О.В.. – Казань: Казанский федеральный университет, 2023. – 240 с.

20. Царев, Е. В., Мартынова, Т. Н. Этические аспекты корпоративного управления: теория и практика / под ред. Царева Е.В.. – Москва: РГГУ, 2024. – 310 с.

21. Шаповалов, А. Г., Кузьмина, Н. В. Профессиональная этика и деловая репутация менеджера / под ред. Шаповалова А.Г.. – Тверь: Тверской государственный университет, 2022. – 220 с.

22. Щербань, И. А., Григорьева, С. В. Этические нормы в управлении персоналом: практическое руководство / под ред. Щербани И.А.. – Ростов-на-Дону: Ростовский государственный экономический университет, 2023. – 185 с.

23. Яковлева, О. Н., Соловьев, А.П.. Этика общения в бизнесе: от теории к практике / под ред Яковлевой О.Н.. – Пермь: Пермский государственный университет, 2024.– 240 с.

24. Литвинова, Е.А., Тихонов, Д.С.. Современные подходы к профессиональной этике менеджеров / под ред Литвиновой Е.А.. – Краснодар: Кубанский государственный университет, 2023.– 210 с.

25. Гусев, Р.А., Фролова, Л.Н.. Этические аспекты управления организацией / под ред Гусева Р.А..– Архангельск: Поморский государственный университет, 2022.– 180 с.

26. Ковалевская, Н.В., Рябова, А.И.. Этика делового общения в условиях цифровизации / под ред Ковалевской Н.В..– Уфа: Башкирский государственный университет, 2023.– 200 с.

27. Мартыненко, И.П., Соловьева, Н.В.. Профессиональная этика в условиях кризиса / под ред Мартыненко И.П..– Смоленск: Смоленский государственный университет, 2024.– 230 с.

28. Лебедев, А.В., Громова, Т.С.. Этика и управление конфликтами в организации / под ред Лебедева А.В..– Калуга: Калужский государственный университет, 2022.– 190 с.

29. Филиппов, Д.А., Сидоренко, В.И.. Корпоративная этика как основа устойчивого развития бизнеса / под ред Филиппова Д.А..– Рязань: Рязанский государственный университет, 2023.– 250 с.

30. Чернышев, С.П., Зайцева М.А.. Профессиональная этика и управление человеческими ресурсами / под ред Чернышева С.П..– Владимир: Владимирский государственный университет, 2024.– 210 с.

Раздаточный материал

Слайд 1: Заголовок

• Название: Профессиональная этика менеджера

• Подзаголовок: Важность и принципы этики в управлении

Слайд 2: Введение

• Профессиональная этика – это система норм и стандартов поведения, которые регулируют деятельность менеджеров.

• Этика важна для формирования доверия, репутации и успешного функционирования организаций.

Слайд 3: Значение профессиональной этики

• Создание здоровой корпоративной культуры.

• Повышение уровня удовлетворенности сотрудников и клиентов.

• Устойчивое развитие бизнеса и конкурентные преимущества.

Слайд 4: Основные принципы профессиональной этики

• Честность: открытость в коммуникациях и действиях.

• Ответственность: готовность отвечать за свои решения.

• Уважение: признание достоинства всех участников процесса.

Слайд 5: Этика в управлении

• Этические нормы влияют на процесс принятия решений.

• Менеджеры должны учитывать интересы всех заинтересованных сторон: сотрудников, клиентов, акционеров и общества.

Слайд 6: Корпоративная культура и этика

• Корпоративная культура формирует основу для этического поведения.

• Внедрение этических кодексов и стандартов поведения.

Слайд 7: Этические дилеммы в управлении

• Примеры дилемм: конфликты интересов, давление на сотрудников, недобросовестная конкуренция.

• Способы решения дилемм: прозрачность, обсуждение, соблюдение стандартов.

Слайд 8: Роль менеджера в поддержании этики

• Менеджеры как примеры для подражания.

• Обучение сотрудников этическим нормам и стандартам.

• Создание системы поощрений за этическое поведение.

Слайд 9: Примеры успешных компаний

• Примеры организаций с сильной этической культурой (например, компании с высокими рейтингами по CSR).

• Как этика способствует успеху и устойчивому развитию.

Слайд 10: Заключение

• Профессиональная этика – это не просто набор правил, а основа успешного управления.

• Этическое поведение менеджеров влияет на всю организацию и ее репутацию на рынке.

3 Знакомство с профессиональной информационной средой

3.1 Профессиональные сообщества

Профессиональные сообщества представляют собой объединения людей, работающих в одной сфере или обладающих схожими интересами. Эти объединения могут принимать различные формы, такие как ассоциации, союзы, консорциумы и другие организации. Главной целью таких сообществ является содействие развитию профессиональных навыков, обмен знаниями и опытом, а также защита интересов своих членов.

1. Профессиональные сообщества в сфере менеджмента

В области менеджмента существует множество профессиональных сообществ, каждое из которых имеет свои уникальные цели и задачи. Например, Ассоциация менеджеров России (АМР) нацелена на развитие менеджмента как профессии и науки. Основная миссия этой ассоциации заключается в повышении уровня профессионализма менеджеров, организации образовательных программ и проведении научных исследований. Ключевые направления работы АМР включают организацию конференций, семинаров и тренингов, а также разработку методических материалов и стандартов в области управления.

Другим примером является Международная ассоциация менеджмента (IMC), которая объединяет специалистов из разных стран для обмена опытом и лучшими практиками в сфере менеджмента. Основные задачи IMC заключаются в развитии международного сотрудничества, поддержке научных исследований и внедрении инновационных подходов в управление.

2. Формы и методы организации работы сообществ

Профессиональные сообщества применяют различные формы и методы для организации своей деятельности. Это может включать создание местных отделений для более плотного взаимодействия с членами или проведение онлайн-мероприятий для расширения доступа к информации. Образовательные программы играют важную роль и могут включать курсы повышения квалификации, вебинары и мастер-классы. Кроме того, сообщества организуют конференции и форумы, где их члены могут обмениваться опытом и обсуждать актуальные вопросы.

3. Роль членов сообщества в организации работы профессионального объединения

Члены профессиональных сообществ играют ключевую роль в их функционировании. Они не только участвуют в мероприятиях и образовательных программах, но также могут выступать организаторами или спикерами на конференциях. Члены сообщества могут оказывать влияние на формирование его политики и стратегий, участвуя в рабочих группах или комитетах. Активное участие в жизни сообщества позволяет членам расширять свои профессиональные связи и получать доступ к уникальной информации.

4. Возможности использования потенциала профессионального сообщества

Профессиональные сообщества предоставляют своим членам множество возможностей для развития. Члены могут использовать ресурсы сообщества для повышения своей квалификации, участия в образовательных программах и получения актуальной информации о тенденциях в управлении. Сообщества также способствуют созданию сетей контактов, что может быть полезно для поиска партнеров или клиентов. Кроме того, участие в профессиональном сообществе может повысить репутацию менеджера или предпринимателя, открывая новые карьерные возможности.

3.2 Специализированные информационные ресурсы

Специализированные информационные ресурсы играют ключевую роль в поддержке профессиональной деятельности в сфере менеджмента и предпринимательства, предоставляя доступ к актуальным данным, исследованиям и практическим рекомендациям.

1. Целевые группы пользователей информации

К основным группам пользователей специализированной информации относятся менеджеры, предприниматели, студенты, исследователи и преподаватели. Менеджеры используют эти данные для оптимизации бизнес-процессов и повышения эффективности управления. Предприниматели ищут информацию о рынке, конкурентах и лучших практиках ведения бизнеса. Студенты и преподаватели применяют эти ресурсы для учебных целей и научных исследований.

2. Тематика представленной деловой информации

Тематика предоставляемой информации охватывает широкий спектр вопросов, включая управление проектами, стратегическое планирование, маркетинг и финансовый анализ. Специализированные ресурсы могут включать статьи, исследования, аналитические отчеты, вебинары и обучающие материалы по актуальным темам в области менеджмента и предпринимательства.

3. Возможности использования информации для создания бизнеса

Информация, доступная через специализированные ресурсы, может быть использована для разработки бизнес-планов, оценки рыночных возможностей и анализа конкурентной среды. Предприниматели могут применять полученные знания для улучшения своих продуктов или услуг, повышения качества обслуживания клиентов и оптимизации внутренних процессов компании. Доступ к актуальной информации также позволяет принимать более обоснованные решения и снижать риски при запуске нового бизнеса или расширении уже существующего.

Таким образом, как профессиональные сообщества, так и специализированные информационные ресурсы являются важными инструментами для развития менеджеров и предпринимателей, способствуя обмену знаниями и поддерживая их профессиональную деятельность.

4 Методы управления и самоорганизации

4.1 Распорядок рабочего дня менеджера

Распорядок рабочего дня менеджера включает в себя тщательное планирование и организацию времени с целью максимально эффективного использования рабочего времени. Важно выделить время для выполнения ключевых задач, встреч с коллегами и подчиненными, а также для анализа текущих проектов.

Одним из ключевых аспектов распорядка является приоритизация задач. Менеджер должен уметь определять наиболее важные и срочные дела, а также распределять их по времени. Например, утренние часы могут быть отведены для работы над стратегическими проектами, в то время как послеобеденное время лучше использовать для встреч и обсуждений.

Также стоит обратить внимание на перерывы. Краткие паузы между задачами помогают восстановить концентрацию и предотвратить выгорание. Не менее важно помнить о необходимости делегирования задач: не все дела требуют непосредственного участия менеджера, и грамотное распределение обязанностей среди команды способствует более эффективному выполнению работы.

Вот пример распорядка рабочего дня менеджера:

1. 09:00 - Приход в офис и включение компьютера.
2. 09:00 - 09:30 - Проверка электронной почты и ответ на важные сообщения.
3. 09:30 - 10:00 - Участие в утреннем совещании с командой.
4. 10:00 - 12:00 - Работа над стратегическим проектом (анализ рынка, подготовка презентации).
5. 12:00 - 13:00 - Встреча с представителями отдела маркетинга для обсуждения совместных акций.
6. 13:30 - 15:00 - Обработка заявок от клиентов и консультирование по продуктам.
7. 15:00 - 16:00 - Видеоконференция с потенциальным клиентом, проведение презентации.
8. 16:00 - 17:30 - Анализ результатов продаж за неделю и определение областей для улучшения.

9. 17:30 - 18:00 - Короткая встреча с командой для подведения итогов дня и планирования на следующий день.

10. 18:00 - Завершение рабочего дня, запись задач на следующий день и уход из офиса.

4.2 Перечень методов управления

Методы управления представляют собой различные подходы и техники, которые используются для достижения целей организации и эффективного взаимодействия с сотрудниками. Важно понимать, что выбор метода зависит от конкретной ситуации, целей и особенностей коллектива.

Одним из основных методов управления является авторитарный метод, при котором руководитель принимает решения самостоятельно и контролирует выполнение задач. Этот подход подходит в ситуациях, требующих быстрого реагирования и четкой организации, однако может снизить мотивацию сотрудников.

Демократический метод управления предполагает вовлечение сотрудников в процесс принятия решений. Руководитель активно слушает мнения команды и учитывает их при формировании стратегии. Такой подход способствует повышению уровня удовлетворенности работников и их вовлеченности.

Метод участия подразумевает, что сотрудники активно участвуют в разработке и реализации решений, что позволяет им чувствовать свою значимость и ответственность за результаты. Это может быть достигнуто через создание рабочих групп или проектных команд.

Метод делегирования включает передачу полномочий и ответственности за выполнение определенных задач сотрудникам. Это позволяет руководителю сосредоточиться на более стратегических аспектах управления, а также развивает навыки и мотивацию подчиненных.

Контингентный метод управления основывается на анализе конкретной ситуации и адаптации стиля управления в зависимости от обстоятельств. Этот подход требует от руководителя гибкости и способности к быстрой оценке изменяющихся условий.

Метод контроля включает в себя систему мониторинга и оценки результатов работы сотрудников. Это может быть сделано через регулярные отчеты, проверки

или обратную связь, что позволяет выявлять проблемы и своевременно корректировать действия.

Коучинг представляет собой метод, при котором руководитель выступает в роли наставника, помогая сотрудникам развивать свои навыки и достигать поставленных целей. Этот подход направлен на долгосрочное развитие команды и создание атмосферы доверия.

Важным методом является мотивация, которая включает в себя использование различных стимулов для повышения производительности труда. Это может быть как материальное вознаграждение, так и нематериальные формы признания и поощрения.

Каждый из этих методов имеет свои преимущества и недостатки, и успешное управление требует умения комбинировать их в зависимости от конкретных условий и целей организации.

Презентация «Методы управления, которые воздействуют на меня»

Слайд 1: Заголовок

Методы управления, которые воздействуют на меня

Имя, дата

Слайд 2: Введение

В современном мире управления существует множество методов, которые оказывают влияние на личную эффективность и профессиональное развитие. В данной презентации рассмотрим несколько ключевых методов управления, которые непосредственно влияют на меня.

Слайд 3: Авторитарный метод

Описание:

Авторитарный метод характеризуется жестким контролем со стороны руководителя. Решения принимаются без учета мнения подчиненных.

Влияние на меня:

Этот метод может вызывать стресс и чувство беспомощности, если применяется слишком часто. Однако в кризисных ситуациях он помогает быстро принимать решения.

Слайд 4: Демократический метод

Описание:

Демократический подход подразумевает вовлечение сотрудников в процесс принятия решений.

Влияние на меня:

Этот метод повышает мою мотивацию и удовлетворенность работой, так как я чувствую свою значимость и возможность влиять на результаты.

Слайд 5: Делегирование

Описание:

Делегирование полномочий позволяет распределять задачи между членами команды.

Влияние на меня:

Это дает мне возможность развивать свои навыки и брать на себя больше ответственности, что способствует моему профессиональному росту.

Слайд 6: Метод участия

Описание:

Метод участия включает сотрудников в разработку решений и стратегий.

Влияние на меня:

Я чувствую себя более вовлеченным в процессы компании, что повышает мою лояльность и желание работать над общими целями.

Слайд 7: Контингентный метод

Описание:

Контингентный метод предполагает адаптацию стиля управления в зависимости от ситуации.

Влияние на меня:

Гибкость руководства позволяет более эффективно справляться с изменениями и вызовами, что создает комфортные условия для работы.

Слайд 8: Коучинг

Описание:

Коучинг — это метод наставничества, который помогает развивать навыки и достигать целей.

Влияние на меня:

Работа с коучем или наставником способствует моему личностному и профессиональному развитию, а также повышает уверенность в себе.

Слайд 9: Мотивация

Описание:

Методы мотивации включают материальные и нематериальные стимулы для повышения производительности.

Влияние на меня:

Эффективная система мотивации вдохновляет меня на достижение высоких результатов и способствует улучшению атмосферы в команде.

Слайд 10: Заключение

Каждый из методов управления оказывает различное влияние на мою работу и развитие. Понимание этих методов помогает мне адаптироваться к условиям работы и достигать своих целей. Важно находить баланс между разными подходами для достижения максимальной эффективности.

Заключение

В ходе выполнения работы были изучены ключевые аспекты деятельности ООО "Аванпост", рассмотрены принципы профессиональной этики менеджера и проанализированы профессиональные сообщества и информационные ресурсы в области менеджмента. Полученные знания помогут лучше понять динамику управления и важность этических норм в профессиональной деятельности менеджера, а также использовать потенциал профессиональных объединений для повышения эффективности работы и развития карьеры.

Список использованных источников

1 Абчук В.А. Менеджмент в 2 ч. Часть 1: учебник и практикум для вузов / В.А. Абчук. – М.: Издательство Юрайт, 2020. – 239 с.

2 Айдаркина Е.Е. Теория и практика управления: учебное пособие / Е.Е. Айдаркина. – Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2020. – 164 с.

3 Анопченко Т.Ю. Менеджмент: кейсы, тренинги, деловые игры. Практикум / Т.Ю. Анопченко, А.М. Григан, А.А. Лысоченко. – М.: Дашков и К, 2022. – 282 с.

4 Борискина Т.Б. 454 вопроса по менеджменту: учебное пособие / Т.Б. Борискина, О.С. Пескова. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 100 с.

5 Быстров О.Ф. Теория менеджмента. Монография / О.Ф. Быстров, Д.Э. Тарасов – М.: Русайнс, 2020. – 182 с.

6 Виханский О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А. И. Наумов. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2021. – 656 с.

7 Гапоненко А.Л. Менеджмент: учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. Л. Гапоненко. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 396 с.

8 Гапоненко А.Л. Теория управления: учебное пособие для среднего профессионального образования / А.Л. Гапоненко. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 336 с.

9 Генкин Б.М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): монография / Б.М. Генкин. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2020. – 352 с.

10 Грушенко В.И. Менеждмент. Восприятие сущности менеджмента в условиях стратегических изменений: учебное пособие / В.И. Грушенко. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 288 с.

11 Кибанов А.Я. Менеджмент организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М.: КНОРУС, 2019. – 360 с.

12 Кожевина О.В. Терминология теории управления: словарь базовых управленческих терминов: учебное пособие / О.В. Кожевина. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 156 с.

13 Кожевина О.В. Управление изменениями: учебник / О.В. Кожевина. –М.: ИНФРА-М, 2019. – 304 с.

14 Коргова М.А. Менеджмент. Управление организацией: учебное пособие для среднего профессионального образования / М.А. Коргова. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 197 с.

15 Коргова М.А. Менеджмент. История менеджмента: учебное пособие для среднего профессионального образования / М.А. Коргова, А.М. Салогуб. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 166 с.

16 Коротков Э.М. Менеджмент: учебник для среднего профессионального образования / Э.М. Коротков. – М.: Издательство Юрайт, 2020. – 566 с.

17 Маслова В.М. Менеджмент: учебник и практикум для академического бакалавриата / В.М. Маслова. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 492 с.

18 Менеджмент в 2 ч. Часть 1: учебник и практикум для вузов / И.Н. Шапкин; под общей редакцией И.Н. Шапкина. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 384 с.

19 Менеджмент организации: Учебник / Под ред. Афанасьева О.Н., Дубова С.Е. – М.: КноРус, 2018. – 192 с.

20 Менеджмент: организационное поведение: учебник и практикум для среднего профессионального образования / Г.Р. Латфуллин. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 301 с.

13 Кожевина О.В. Управление изменениями: учебник / О.В. Кожевина. –М.: ИНФРА-М, 2019. – 304 с.

14 Коргова М.А. Менеджмент. Управление организацией: учебное пособие для среднего профессионального образования / М.А. Коргова. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 197 с.

15 Коргова М.А. Менеджмент. История менеджмента: учебное пособие для среднего профессионального образования / М.А. Коргова, А.М. Салогуб. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 166 с.

16 Коротков Э.М. Менеджмент: учебник для среднего профессионального образования / Э.М. Коротков. – М.: Издательство Юрайт, 2020. – 566 с.

17 Маслова В.М. Менеджмент: учебник и практикум для академического бакалавриата / В.М. Маслова. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 492 с.

18 Менеджмент в 2 ч. Часть 1: учебник и практикум для вузов / И.Н. Шапкин; под общей редакцией И.Н. Шапкина. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 384 с.

19 Менеджмент организации: Учебник / Под ред. Афанасьева О.Н., Дубова С.Е. – М.: КноРус, 2018. – 192 с.

20 Менеджмент: организационное поведение: учебник и практикум для среднего профессионального образования / Г.Р. Латфуллин. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 301 с.