


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

## ОТЧЕТ

по учебной ознакомительной практике  
ООО «Терра Кидс Центр», г. Владивосток

Студент  
группы БМН-21-Б32



Д.Д. Федорчук

Руководитель  
доцент кафедры экономики  
и управления



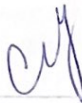
К.В. Смицких

Руководитель от предприятия  
директор



Р.И. Гиндяев

Нормоконтролер  
доцент кафедры экономики и  
управления



К.В. Смицких

Владивосток 2023

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

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ  
на учебную ознакомительную практику

студенту группы: Федорчук Диана Дмитриевна  
сдача отчета по практике

БМН-21-Б32

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

### Раздел 1. Характеристика предприятия

Собрать, структурировать и проанализировать информацию, раскрывающую особенности деятельности предприятия (организации):

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

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

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

### Раздел 2. Профессиональная этика менеджера

Целью данного задания является развитие:

- навыков целостного подхода к анализу проблем;

- культуры речи;

- навыков структурирования информации и ее представления.

Содержание задания к разделу 2:

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

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

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

Результатом выполнения данного задания является:

2.1 план лекции-беседы;

2.2 глоссарий по заданной теме (не менее 15 слов);

2.3 рекомендуемая литература;

### Раздел 3. Знакомство с профессиональной информационной средой

#### 3.1. Профессиональные сообщества

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

1) Понятие профессиональных сообществ (объединений).

2) Профессиональные сообщества в области менеджмента (предпринимательства), цели и задачи, миссия, основные направления деятельности.

3) Формы и методы организации работы сообществ (объединений).

4) Роль члена сообщества (менеджера, предпринимателя) в организации работы профессионального объединения.

5) Возможности использования потенциала профессионального сообщества в профессиональной деятельности менеджера (предпринимателя).

Рекомендуемые профессиональные сообщества:



– в области менеджмента

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

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

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

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

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

– в области малого бизнеса и предпринимательства

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

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

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

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

### 3.2. Специализированные информационные ресурсы

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

ресурсов по всем представленным пунктам):

1) Целевые группы пользователей информации.

2) Тематика представленной деловой информации, документов.

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

Например:

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

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

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

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

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

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

### Раздел 4. Методы управления и самоорганизации

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

Данный раздел отчета должен содержать:

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

4.2 Перечень методов управления, которые воздействуют на меня или методы управления, которые применяю я, составленная на основе систематизации полученного в результате сбора и анализа информации.

Заключение содержит основные выводы из каждого раздела отчета.

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

Оформить отчет в соответствии с со стандартами ВВГУ

Руководитель практики

Доцент кафедры экономики и управления

Задание получил:

Задание согласовано:

Руководитель практики от профильной организации

Генеральный директор ООО «Терра Кидс Центр»

К.В. Смирнов

Д.Д. Федосюк



## РАБОЧИЙ ГРАФИК (ПЛАН) ПРОВЕДЕНИЯ УЧЕБНОЙ ОЗНАКОМИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Студент \_\_\_\_\_ Федорчук Диана Дмитриевна \_\_\_\_\_  
Фамилия Имя Отчество

Кафедра экономики и управления гр. \_\_\_\_\_ БМН-21-Б32 \_\_\_\_\_



Руководитель практики \_\_\_\_\_ Смицких Ксения Викторовна \_\_\_\_\_  
Фамилия Имя Отчество

Инструктаж по ознакомлению с требованиями охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности прошел \_\_\_\_\_  
Г. Сипцов, генеральный директор ООО «Терра Кидс Центр»  
(подпись уполномоченного лица, МП)

С правилами трудового распорядка ознакомлен \_\_\_\_\_  
(подпись обучающегося)

Этапы практики	Виды работы	Срок выполнения	Подпись и печать руководителя организации
1. Подготовительный	Организационное собрание	12.06.2023	
	Инструктаж по технике безопасности	12.06.2023	
2. Исследовательский	<b>1 характеристика предприятия</b> Собрать, структурировать и проанализировать информацию, раскрывающую особенности деятельности предприятия (организации):	14.06.2023	
	- составить "Паспорт организации" - основные реквизиты (название, форма собственности, юридический адрес, местонахождение и т.п.);	14.06.2023	
	- основные виды деятельности;	14.06.2023	
	- организационная структура;		
	- особенности организационно-правовой формы;		
	- система налогообложения;		
	- проанализировать основные экономические показатели хозяйственной деятельности за два-три последних отчетных года (выручка, затраты, численность персонала, фонд заработной платы, стоимость основных средств, прибыль, рентабельность и др.);	14.06.2023	
	- провести социально-экономический анализ отрасли (вида экономической деятельности), к которой относится исследуемое предприятие (организация).		





Этапы практики	Виды работы	Срок выполнения	Отметка руководителя о выполнении
3. Аналитический	<p><b>2 Профессиональная этика менеджера</b>  Целью данного задания является развитие:  – навыков целостного подхода к анализу проблем;  – культуры речи;  – навыков структурирования информации и ее представления.  Содержание задания к разделу 2: Представьте, что Вас пригласили провести лекцию-беседу со студентами другой группы (курса) на тему «Профессиональная этика менеджера».</p> <p>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).</p>	19.06.2023	
4. Экспериментальный этап	<p><b>3 Знакомство с профессиональной информационной средой</b>  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.</p>	26.06.2023	

Этапы практики	Виды работы	Срок выполнения	Отметка руководителя о выполнении
4. Экспериментальный этап	<p>5) Возможности использования потенциала профессионального сообщества в профессиональной деятельности менеджера (предпринимателя).  Рекомендуемые профессиональные сообщества:  – в области менеджмента  <a href="http://amr.ru">http://amr.ru</a> – Ассоциация Менеджеров России (АМР)  <a href="http://www.e-executive.ru">http://www.e-executive.ru</a> – Executive – обучающееся Сообщество менеджеров.  <a href="http://www.profmanager.ru">http://www.profmanager.ru</a> – Консорциум профессионального менеджмента  <a href="http://www.kumc.ru">http://www.kumc.ru</a> – Институт Сертифицированных Финансовых Менеджеров (Российское отделение).  и др. информация, размещенная в свободном доступе в сети Интернет.  – в области малого бизнеса и предпринимательства  <a href="http://www.gasme.ru/">http://www.gasme.ru/</a> – Российская ассоциация развития малого и среднего предпринимательства.  <a href="http://рспп.рф">http://рспп.рф</a> – Российский союз промышленников и предпринимателей (ООР «РСПП»)  <a href="http://орога.ru/">http://орога.ru/</a> – Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ».  и др. информация, размещенная в свободном доступе в сети Интернет.  3.2. Специализированные информационные ресурсы, поддерживающие профессиональную деятельность в области менеджмента и предпринимательства.  В рамках раздела следует изучить существующие специализированные информационные ресурсы, поддерживающие профессиональную деятельность в области менеджмента и малого бизнеса и сделать аналитический обзор в следующей последовательности (необходимо описать не менее 3 специализированных информационных ресурсов по всем представленным пунктам):  1) Целевые группы пользователей информации.</p>		





4. Экспериментальный этап	<p>2) Тематика представленной деловой информации, документов.</p> <p>3) Возможности использования информации для создания бизнеса и/или ведения профессиональной деятельности.</p> <p>Например:  <a href="http://www.aup.ru">http://www.aup.ru</a> – «Административно-управленческий портал».  <a href="http://www.cfin.ru/">http://www.cfin.ru/</a> – «Корпоративный менеджмент»  <a href="http://www.nisse.ru">http://www.nisse.ru</a> – Национальный институт системных исследований проблем предпринимательства.  <a href="http://www.innovbusiness.ru">http://www.innovbusiness.ru</a> – Ресурс «Иновации и предпринимательство».  <a href="http://www.finman.ru">http://www.finman.ru</a> – Журнал «Финансовый менеджмент».</p> <p>и др. информация, размещенная в свободном доступе в сети Интернет</p>		
4. Экспериментальный этап	<p><b>4 Методы управления и самоорганизации</b></p> <p>В рамках данного раздела следует изучить и проанализировать профессиональные цели и задачи, которые ставить перед собой менеджер, методы управления, которыми он может пользоваться для их достижения. Данный раздел отчета должен содержать:</p> <p>4.1. Распорядок рабочего дня менеджера (менеджера организации, в которой проходит практика).</p> <p>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.</p>	28.06.2023	
5. Подготовка отчета по практике	Оформление отчета согласно стандартам оформления, оформление отчетной документации, подготовка краткого доклада о результатах практики	03.07.2023	
6. Защита отчета у руководителя практики от кафедры	Представление результатов практики. Защита отчета	15.07.2023	

Руководитель практики от кафедры  
 Доцент кафедры экономики и управления

Руководитель практики от предприятия



 ООО «Терра Куга»  
 К.В. Мицких  
 Г.Т. Иванов

## Характеристика

Студентка группы ФГБОУ ВО «ВВГУ» БМН-21-Б32 Федорчук Диана Дмитриевна проходила учебную ознакомительную практику по получению первичных профессиональных умений и навыков в ООО «Терра Кидс Центр» в период с 12.06.2023 по 15.07.2023 г.

За время прохождения практики Федорчук Диана проявила себя ответственно и дисциплинированно. К поставленным задачам относилась с особым вниманием, проявляла интерес к практической работе. Коммуникабельная, трудолюбивая и целеустремленная. Обладает достаточными теоретическими знаниями, необходимыми для формирования профессиональных качеств. В коллективе была вежлива и дружелюбна.

Федорчук Диана справилась со всеми возложенными на нее обязанностями и полностью выполнила программу практики. Замечаний в процессе практики не получала.

Практика Федорчук Дианы Дмитриевны заслуживает оценки «отлично»

Генеральный директор ООО «Терра Кидс Центр» Р.Г. Типцов





## Содержание

Введение.....	3
1 Характеристика предприятия.....	4
2 Профессиональная этика менеджера.....	10
2.1 План лекции-беседы на тему «Профессиональная этика менеджера»	10
2.2 Глоссарий на тему «Профессиональная этика менеджера» .....	10
2.3 Рекомендуемая литература по теме «Профессиональная этика менеджера» .....	12
3 Знакомство с профессиональной информационной средой .....	13
3.1 Профессиональные сообщества.....	13
3.2 Специализированные информационные ресурсы .....	19
4 Методы управления и самоорганизации.....	21
4.1 Распорядок рабочего дня менеджера ООО «Терра Кидс Центр» .....	21
4.2 Перечень методов управления, которые воздействуют на меня.....	22
Заключение.....	23
Список использованных источников .....	24
Приложение А. Раздаточный материал на тему «Профессиональная этика менеджера».....	27
Приложение Б. Презентация на тему «Перечень методов управления, которые воздействуют на меня» .....	31

## Введение

Учебная ознакомительная практика проходила с 12.06.2023 по 15.07.2023 в ООО «Терра Кидс Центр» в должности «Менеджер».

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

Задачами практики являются:

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

Юридический адрес организации: г. Санкт-Петербург, ул. Таврическая, д. 10 литера А, пом. 2Н офис 1.



## 1 Характеристика предприятия

Общество с ограниченной ответственностью «Терра Кидс Центр» (далее – ООО «Терра Кидс Центр», Организация) – это туристическая фирма, осуществляющая свою деятельность на территории Российской Федерации. Организация создана в соответствии с действующим законодательством РФ. Зарегистрировано в Федеральной налоговой службе России 14 апреля 2017 г.

ООО «Терра Кидс Центр» является юридическим лицом и осуществляет свою деятельность на основании Устава и действующего законодательства Российской Федерации.

ООО «Терра Кидс Центр» является коммерческой организацией, организационно правовая форма – общество с ограниченной ответственностью. Эта форма предназначена для средних и малых организаций, так как она позволяет не рисковать всем своим имуществом предпринимателям, В данной организационно-правовой форме учредители отвечают по обязательствам компании и несут риски лишь в пределах стоимости принадлежащей им доли

ООО «Терра Кидс Центр» имеет представительство в г. Владивостоке (расположено по адресу: г. Владивосток, ул. Светланская, д. 147). Основная цель деятельности Организации – проведение туров для детей, подростков и студентов, реализация досуговых и туристических программ для школьников 9–17 лет под руководством педагогических работников [20]. С соответствии с ОКВЭД, основным видом деятельности ООО «Терра Кидс Центр» выступает деятельность туроператоров (код 79.12), дополнительные виды деятельности: торговля розничная, осуществляемая непосредственно при помощи информационно-коммуникационной сети Интернет (47.91.2); торговля розничная через Интернет-аукционы (47.91.3); торговля розничная, осуществляемая непосредственно при помощи телевидения, радио, телефона (47.91.4); торговля розничная прочая вне магазинов, палаток, рынков (47.99) [12].

Паспорт Организации представлен в таблице 1.1 [12, 13].

Таблица 1.1 – Паспорт Организации

Показатель	Наименование
Полное наименование	Общество с ограниченной ответственностью «Терра Кидс Центр»
Руководитель	Тилцов Роман Геннадьевич, генеральный директор
Юридический адрес	г. Санкт-Петербург, ул. Таврическая, д. 10 литера А, пом. 2Н офис 1
Фактический адрес	г. Санкт-Петербург, Поварской переулок, д. 11 г. Владивосток, ул. Светланская, д. 147 (представительство)
Официальная дата регистрации	14 апреля 2017 года
ИНН	7842132603
КПП	784201001
ОКПО	15015007
ОГРН	1177847136323
Номер в реестре туроператоров	РТО 018928

На предприятии применяется упрощенная система налогообложения.

Основными руководящими документами ООО «Терра Кидс Центр» являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации (регулирует трудовые отношения между сотрудниками организации);
- Федеральный закон от 26.07.2006 № 135-ФЗ «О защите конкуренции» (устанавливает требования к деятельности коммерческой организации);
- Федеральный закон от 13.06.2023 № 252-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (устанавливает требования к организации туристской деятельности в Российской Федерации).

В ООО «Терра Кидс Центр» применяется линейно-функциональная организационная структура (далее – ОСП). Линейно-функциональная ОСП – это комбинация линейной и функциональной схем. Часть прав и обязанностей в та-



кой структуре распределяются линейно, а на отдельных уровнях работают функциональные службы, готовящие по запросу сведения для принятия управленческих решений. К преимуществам линейно-функциональной ОСП относят сосредоточенность линейных менеджеров на управлении и контроле выполнения задач, высокая эффективность и качество выполнения задач, четкое распределение ответственности, возможность сотрудникам специализироваться на узконаправленной деятельности. Недостатки: возможная путаница в управленческих процессах из-за длинной иерархической цепи, разрывы в коммуникациях, низкая скорость принятия решений, отсутствие конкретики в распределении задач [5]. ОСП Организации представлена на рисунке 1.2 [20].

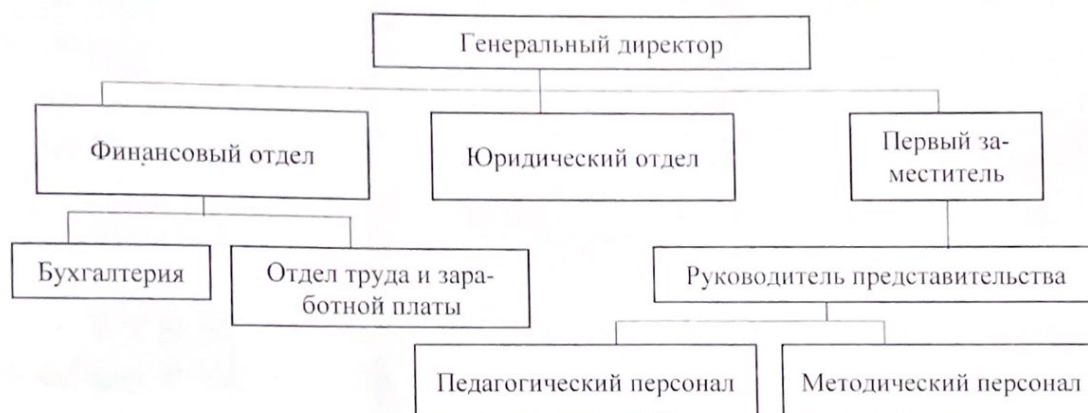


Рисунок 1.2 – Организационная структура ООО «Терра Кидс Центр»

Для анализа финансово-хозяйственной эффективности Организации рассмотрим ее финансовые показатели по данным из открытых источников, они представлены в таблице 1.3 [13].

По результатам анализа можно отметить, что за год запасы сократились на 44,7 процентов; это изменение можно объяснить ростом себестоимости оказываемых услуг.

Дебиторская и кредиторская задолженность являются важными маркерами финансовой стабильности организации. Как показано выше, дебиторская за-

долженность выросла на 58 процентов по отношению к предыдущему году, в то же время кредиторская задолженность продемонстрировала сравнительно более высокие темпы роста – на 345 процентов. Кредиторская задолженность гораздо выше дебиторской, что говорит об ухудшении финансового состояния предприятия.

Таблица 1.3 – Основные экономические показатели Организации, 2017–2018 гг.

Показатель, руб.	2017	2018	Абсолютное отклонение	Темпы роста
Запасы	47000	26000	-21000	-44,7%
Дебиторская задолженность	100000	158000	58000	58%
Денежные средства и денежные эквиваленты	687000	2492000	1805000	362,7%
Кредиторская задолженность	53000	183000	130000	345,2%
Выручка	2503000	8844000	6341000	353,3%
Себестоимость продаж	1674000	6946000	5272000	414,9%
Валовая прибыль (убыток)	829000	1898000	1069000	228,9%

В то же время стоит отметить значительный рост по показателям выручки и валовой прибыли (на 353,3 процента и 228,9 процентов соответственно), что свидетельствует об успешном ведении операционной деятельности Организацией.

На основании изучения бухгалтерского баланса ООО «Терра Кидс Центр» можно сделать вывод о том, что предприятие относительно устойчиво в финансовом плане, однако при реализации своей деятельности постепенно консервируются рискованные факторы. Учитывая отсутствие более свежих финансовых показателей, допускается, что массовые ограничения и фактическая заморозка туристической активности в период коронавирусных ограничений нанесли серьезный удар по благополучию Организации, однако в настоящее время, после отмены всех ограничений, можно ожидать резкий рост по выручке и валовой прибыли. Тем не менее, турбулентность геополитической обстановки и



связанный с этим рост себестоимости услуг (в том числе на организацию авиаперелетов) выступают сдерживающим фактором для финансового процветания Организации.

Туристская отрасль является важным источником дохода для национальной и региональной экономики. В отличие от других отраслей народного хозяйства, продукция которых транспортируется к потребителю, туризм вызывает мощные миграции людей к местам сосредоточения туристских ресурсов, а их потребление происходит в месте их дислокации. Если в других отраслях экономики товар готов к потреблению тогда, когда он будет доставлен потребителю, то в туризме – наоборот, потребитель (турист) сам следует к месту расположения туристского ресурса.

Наиболее существенной специфической особенностью внутреннего туризма является его мультипликативный эффект, т.е. мощное экономическое и социальное влияние на развитие других отраслей национальной и региональной экономики: транспорта, торговли, связи, бытового обслуживания, производства товаров народного потребления, сельского хозяйства и пр.

К специфике туризма в целом и внутреннего туризма в частности следует отнести также фактор наиболее рискованных видов деятельности, напрямую зависящих от экономической, политической и социальной стабильности в стране, наличие развитой инфраструктуры и индустрии туризма, высокоаттрактивных и доступных туристских ресурсов, квалифицированных кадров и др. Фактором риска для туристской деятельности является также сезонный характер спроса на туристские услуги, зависящий от изменения климатических условий, сезона отпусков, установившихся традиций и др. [4, с. 1785]

Туристская деятельность имеет ярко выраженную ориентацию на использование природных ресурсов. В отличие от других видов деятельности туристская деятельность не сопровождается изъятием природных ресурсов и их последующей переработкой. Туризм, для которого основным компонентом функционирования являются туристские ресурсы, крайне заинтересован в их сохранности и регулировании потребления. Туристская деятельность связана с

экологическими процессами. Несмотря на то, что такая деятельность предполагает «мягкое» потребление туристских ресурсов, туризм в той или иной степени оказывает отрицательное воздействие на окружающую среду [18, с. 258].

Что немаловажно, туризм как массовое и обыденное явление несет на себе гуманитарную миссию, способствует отдыху, физическому и духовному оздоровлению, формирует благоприятную общественную мораль и социальную стабильность. Это гармонично сочетается с деятельностью рассматриваемого предприятия, цель которого – не просто организация туристических туров для подрастающего поколения, но и педагогическое сопровождение, реализация программ, направленных на раскрытие детского потенциала, культурное и духовное обогащение подростком. В совокупности с педагогическим фактором туризм представляет собой средство коммуникаций, открытого доступа к культурным и духовным человеческим ценностям, культурному наследию; эта связка способствует укреплению взаимопонимания между людьми и развитию интеллекта.

Подводя итог настоящему разделу, подчеркнем, что туристская отрасль – это одна из наиболее динамично развивающихся отраслей национальной экономики, она адаптивна к внешним факторам, поскольку спрос на туристские услуги всегда высок. Наличие стабильного спроса делает рынок туристских услуг в высокой степени конкурентной средой как на региональном, так и на общероссийском уровне. Тем самым, для сохранения стабильных позиций на рынке внутреннего туризма компаниям необходимо, с одной стороны, внедрять инновации и повышать разнообразие и социальную значимость своих услуг, а с другой – оптимизировать издержки и стремиться к поиску наиболее оптимальной модели ведения бизнеса [10, с. 147].



## 2 Профессиональная этика менеджера

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

1. Природа и сущность этики менеджмента.
2. Определение и компоненты этики.
3. Критерии принятия этически сложных решений.
4. Этика лидерства.
5. Корпоративная культура и морально-психологический климат в коллективе.
6. Этические принципы и нормы в деятельности менеджера.

Пример раздаточного материала для лекции-беседы представлен в Приложении А.

### 2.2 Глоссарий на тему «Профессиональная этика менеджера»

- 1) корпоративная культура – совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавших свою эффективность и разделяемых большинством членов организации;
- 2) лидерство – общественное влияние, которое объединяет других и мотивирует прикладывать максимальные усилия для достижения цели;
- 3) менеджмент – совокупность современных технологий, принципов, методов, средств и форм управления, направленных на повышение эффективности работы различных предприятий;
- 4) мораль – принятые в обществе представления о хорошем и плохом, правильном и неправильном, добре и зле, а также совокупность норм поведения, вытекающих из этих представлений;
- 5) моральный кодекс – формальное изложение этических и социальных ценностей организации; он призван донести до сотрудников принципы, которых придерживается компания;
- 6) нравственность – моральное качество человека, правила, которыми

руководствуется человек в своём выборе;

7) ответственность – качество личности, выражающее ее отношение к необходимости принятия решений и совершения действий, от которых зависит возможность сохранения собственного благосостояния и уровня жизни других людей;

8) профессиональная мораль – система моральных требований, норм, обязательных для работников данной профессии и отражающихся в моральном сознании общества в качестве его составной части;

9) профессиональная ответственность – категория профессиональной этики, отражающая меру выполнения специалистом своего профессионального долга;

10) профессиональная совесть – категория профессиональной этики, отражающая механизм самооценки профессионалом своих действий в соответствии с требованиями профессионального долга;

11) профессиональная этика – совокупность определенных обязанностей и норм поведения, поддерживающих моральный престиж профессиональных групп в обществе;

12) профессионально-моральные отношения – отношения (непосредственные или опосредованные) между людьми в сфере профессиональной деятельности, оцененные с позиции добра и зла;

13) профессиональный долг – определенный самоконтроль, направленный на реализацию личности и достижение профессионального успеха;

14) этика – набор моральных принципов и ценностей, управляющий поведением человека или группы людей и определяющий положительные и отрицательные оценки их мыслей и действий;

15) этика менеджмента – наука, рассматривающая поступки и поведение человека, действующего в сфере управления ( менеджера ), и функционирование организации как «совокупного менеджера».



### 2.3 Рекомендуемая литература по теме «Профессиональная этика менеджера»

- 1 Иванова А.А. Профессиональная этика : учебное пособие / А.А. Иванова. – Ижевск : Изд-во Института экономики и управления ФГБОУ ВО «УдГУ», 2019. – 85 с.
- 2 Потапова В.В. Этика топ-менеджеров российских СМИ: декларируемые и латентные нормы // Коммуникации. Медиа. Дизайн. – 2022. – Т. 7, № 4. – С. 67–85.
- 3 Резида М.Н. Этика как онтология управления // Сибирский философский журнал. – 2022. – Т. 20, № 1. – С. 15–24.
- 4 Сеницына Т.И. Профессиональная этика и служебный этикет : учебное пособие / Т.И. Сеницына. – Вологда : Фонд развития филиала МГЮА имени О.Е. Кутафина в г. Вологде, 2022. – 162 с.
- 5 Феденкова А.С. Этика руководителя как механизм влияния на мотивацию персонала в организации // Современные проблемы науки и образования. – 2019. – № 1–1. – URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=19399> (дата обращения: 02.07.2023).
- 6 Черепанова Н.В. Этика лидерства в современном управлении / Н.В. Черепанова, Л.Р. Тухватулина // Известия ТПУ. – 2022. – Т. 321, № 6. – С. 66–71.
- 7 Чугаев Т.С. Профессиональная этика в работе менеджера // Экономика и социум. – 2020. – № 12–3 (31). – С. 1667–1669.

### 3 Знакомство с профессиональной информационной средой

#### 3.1 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 для развития отраслей и территорий.

К основным результатам деятельности профессиональных сообществ можно отнести: подготовку кадров; разработку специальных знаний, положений; создание условий для обмена знаниями; привлечение финансовых потоков; разработку и внедрение продукта деятельности сообщества.

Продукт деятельности профессионального сообщества – полезные результаты его деятельности, как в нематериальном облики (конференции, сайты и т.п.), так и в материальном – наполнение и развитие баз знаний (данных), публикации работ (сборники, журналы, статьи), а также деятельность экспертов сообщества по созданию уникального продукта [14, с. 436].

В рамках данного раздела рассмотрены пять профессиональных сообществ: Ассоциация Менеджеров России, Институт Сертифицированных Финансовых Менеджеров, Ассоциация молодых предпринимателей России, Российский союз промышленников и предпринимателей и Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ».

##### **Ассоциация Менеджеров России**

Ассоциация Менеджеров России (далее – АМР) – одно из ведущих деловых объединений России, деятельность которой направлена на профессиональное развитие сообщества менеджеров, переход к социально ответственным стандартам ведения бизнеса и интеграцию в глобальную экономику. Основана в 1999 г.

Миссия АМР – помогать развитию бизнеса, выявляя и распространяя



лучшие практики управления и устойчивого развития.

Цели и задачи Ассоциации:

- 1) объединение и формирование устойчивой группы менеджеров всех уровней;
- 2) формирование общего мнения профессионального сообщества, а также распространение этого мнения, донесение его до лиц, непосредственно влияющих на область менеджмента, а также транслирование его в общество;
- 3) распространение и адаптация лучших управленческих практик менеджмента России.

К формам организации работы АМР можно отнести событийную (организация тематических конференций, форумов, круглых столов, встреч без галстуков, деловых завтраков) и аналитическую (подготовка аналитических докладов и реализация исследовательских проектов) деятельность.

Члены АМР входят в Комитеты Ассоциации Менеджеров – постоянно действующие экспертно-аналитические площадки по ключевым функциональным и отраслевым направлениям деятельности бизнеса.

За время функционирования АМР стала авторитетной независимой экспертной площадкой для выработки консолидированной позиции бизнеса по наиболее острым социальным и профессиональным вызовам, которые стоят перед руководством крупных российских предприятий, обществом и властью [2].

### **Институт Сертифицированных Финансовых Менеджеров**

Институт сертифицированных финансовых менеджеров (далее – ИСФМ) – это профессиональное сообщество, предлагающее уникальные знания для специалистов в области финансов и управления. Функционирует с 2002 г.

Миссия ИСФМ – активно способствовать адаптации менеджеров и специалистов в области финансов к новому подходу управления и решения проблем и профильных вопросов.

Цели и задачи Института:

- 1) обучение высококлассных специалистов, ориентированных на оптимальное решение проблем, связанных со сферами управления и финансами;

- 2) создание площадки для комфортного взаимодействия между специалистами одной области, обмена знаниями и усовершенствования навыков;
- 3) привлечение всеобщего внимания к сфере менеджмента для улучшения понимания обществом целей и задач управления, а также его важности.

Форматы деятельности ИСФМ включают в себя проведение образовательных программ и мастер-классов под руководством европейских экспертов в области менеджмента и финансового управления.

Члены сообщества имеют прямой доступ к международной платформе по обмену знаниями и опытом.

Деятельность ИСФМ способствует более тесному взаимодействию специалистов в сфере менеджмента из России и зарубежных стран, что способствует повышению уровня профессиональной компетенции отечественных специалистов, а также повышает их конкурентоспособность на мировом рынке управления [8].

#### **Ассоциация молодых предпринимателей России**

Ассоциация молодых предпринимателей России (далее – АМПР) – некоммерческая организация для профессионального открытого обсуждения проблем российской экономики, бизнес-среды. Образована в 2008 г.

Миссия АМПР – способствовать выработке согласованных позиций по насущным вопросам бизнес-сообщества России.

Цели и задачи Ассоциации:

- 1) формирование стратегии развития малого и среднего бизнеса;
- 2) создание эффективной системы экспертной оценки нормативно-правовых актов, касающихся малого и среднего бизнеса;
- 3) стимулирование роста производства отечественной продукции;
- 4) снижение административных барьеров для предпринимателей;
- 5) разработка и внедрение эффективной системы развития бизнеса;
- 6) выстраивание эффективного диалога молодых предпринимателей и власти;
- 7) развитие связей молодых предпринимателей с деловыми кругами



России и зарубежных стран, международного и межрегионального сотрудничества и т.д.

Практические результаты деятельности АМПП включают в себя организацию профильных форумов, конференций, бизнес-инкубаторов и мастер-классов, а также проведение аналитической работы (публикация научных статей в собственном журнале и выработка правовых мер по поддержке предпринимательства).

Члены АМПП получают возможность участвовать в большом числе федеральных проектов в сфере предпринимательства и обмениваться опытом и знаниями на всероссийском уровне.

Значимость АМПП обусловлена созданием возможностей для предпринимателей регионального уровня по установлению бизнес-контактов всероссийского масштаба, а также активным развитием молодежной предпринимательской среды [3].

### **Российский союз промышленников и предпринимателей**

Российский союз промышленников и предпринимателей (далее – РСПП) – это деловое сообщество, которое представляет интересы деловых кругов не только в России, но и за её пределами. Создан в 1990 г.

Миссия РСПП – консолидация усилий промышленников и предпринимателей России, направленных на улучшение деловой среды, повышение статуса российского бизнеса в стране и в мире, поддержание баланса интересов общества, власти и бизнеса.

Цели и задачи Союза:

- 1) способствовать устойчивому развитию самостоятельных и ответственных компаний, которое отвечает долгосрочным экономическим интересам граждан и страны;
- 2) содействовать достижению баланса интересов собственников и менеджмента, государства, наемных работников, поставщиков и потребителей и других сторон, затрагиваемых деятельностью членов союза.

Деятельность РСПП проходит по линии специализированных комиссий и

комитетов, разделенных по ключевым отраслям российской экономики. Членами РСПШ являются предприниматели, оказывающее непосредственное влияние на рынок России.

Форматы взаимодействия в рамках Союза включают в себя организацию и проведение профильных конференций, сессий, семинаров и вебинаров, направленных на обмен опытом и знаниями между российскими и зарубежными предпринимателями, а также установление каналов связи с властями и продвижение предпринимательских интересов на государственном уровне.

Привлечение представителей власти к обсуждению вопросов бизнеса и выработку единого видения предпринимательской деятельности обуславливает значимость РСПШ для развития предпринимательской среды в стране. Участники сообщества направляют свои знания и умения на создание консолидированной среды на рынке российского бизнеса для устойчивого развития экономики, общества и всего государства [17].

#### **Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ»**

Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ» (далее – «ОПОРА РОССИИ») – это площадка 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. Создана в 2002 г.

Миссия «ОПОРЫ РОССИИ» – способствовать решению острых актуальных вопросов из разных сфер, с которыми сталкиваются российские предприниматели в своей повседневной практике ведения бизнеса.

Цели и задачи организации:

- 1) формирование благоприятных политических, экономических, правовых и иных условий развития предпринимательской деятельности в Российской Федерации;



- 2) формирование в Российской Федерации полноценного «среднего класса» как элемента гражданского общества;
- 3) обеспечение прав и законных интересов малого и среднего предпринимательства;
- 4) формирование позитивного общественного отношения к предпринимательству как виду человеческой активности, представителям малого и среднего предпринимательства как субъектам экономической деятельности и общественной группе;
- 5) конструктивное взаимодействие малого и среднего предпринимательства с органами государственной власти Российской Федерации;
- 6) - развитие сотрудничества между предпринимательскими организациями во всем мире;
- 7) осуществление деятельности по защите прав и свобод человека и гражданина, правовому просвещению, повышению экономической и финансовой грамотности.

В структуре «ОПОРЫ РОССИИ» работают 65 профильных комитетов и комиссий, формирующих экспертную позицию организации по отраслевым вопросам и проблемам малого и среднего предпринимательства. Члены «ОПОРЫ РОССИИ», специалисты в сфере менеджмента и управления со всей страны, получают возможность участвовать в законодательном процессе по регулированию предпринимательской среды.

Основные форматы деятельности организации: аналитическая работа, защита прав и интересов предпринимателей, совместное обсуждение проблем сообщества на профильных встречах и мероприятиях, организация деловых контактов предприятий малого и среднего бизнеса с предпринимателями зарубежных стран.

Значимость «ОПОРЫ РОССИИ» состоит в практическом взаимодействии представителей организации с федеральными органами власти в целях устранения барьеров на пути развития малого и среднего предпринимательства [11].

### 3.2 Специализированные информационные ресурсы

Специализированные информационные ресурсы в области менеджмента и малого бизнеса представляют собой систематизированные сборники профильной информации по текущему состоянию и проблематике отрасли.

В рамках раздела рассмотрены Административно-управленческий портал, проект «Корпоративный менеджмент» и журнал «Финансовый менеджмент».

#### **Административно-управленческий портал**

Административно-управленческий портал (далее – АУП) – это электронная библиотека деловой литературы и документов, а также бизнес-форум по различным аспектам теории и практики организации, планирования и управления деятельностью предприятий. Создан в 1999 г.

АУП предназначен для руководителей, менеджеров, маркетологов, финансистов и экономистов предприятий.

Представленная в библиотеке информация содержит публикации по банковскому делу, бухгалтерскому учету, государственному и муниципальному управлению, инновациям, информационным технологиям, логистике, маркетингу, менеджменту, организации бизнеса, предпринимательскому праву, статистике, финансам и кредитам и другим бизнес-отраслям, а также законодательные и нормативно-правовые акты.

АУП предлагает широкий информационные возможности для создания бизнеса или ведения профессиональной деятельности, включая как теоретические, так и правовые аспекты [1].

#### **Корпоративный менеджмент**

Проект «Корпоративный менеджмент» (далее – КМ) представляет собой обширную библиотеку методических и практических материалов о финансах, маркетинге и управлении. Запущен в 1998 г., в 2018 г. прекратил обновление, в настоящее время существует исключительно в статусе архива.

Целевая аудитория КМ – это специалисты в области инвестиций, представители консалтинговых фирм, экономических и плановых отделов, менеджеры и руководители, преподаватели и студенты высших учебных заведений.



Материалы в библиотеке относятся к финансовому анализу, менеджменту, маркетингу, бизнес-планированию, консалтингу, налоговому планированию и контролю, программному обеспечению и корпоративным системам и т.д. [9]

КМ в настоящее время представляет наибольшую ценность с исследовательской точки зрения, поскольку архив проекта содержит множество систематизированных материалов по заявленным категориям. Однако существенным минусом выступает архивный характер существования, и без обновления информации практикующие предприниматели лишаются актуальных и свежих материалов.

### **Журнал «Финансовый менеджмент»**

Журнал «Финансовый менеджмент» (далее – ФМ) – это периодическое издание, предлагающее читателям актуальную информацию о финансовом управлении. Издается с 2001 г.

Журнал предназначен для финансистов, менеджеров, руководителей предприятий, инвесторов, экономистов, бухгалтеров и всех специалистов, связанных с финансами и бизнесом.

Основные рубрики ФМ: корпоративные финансы и финансовый рынок, финансовый анализ и планирование, внедрение в российскую практику МСФО, управление финансами банков и страховых организаций, налоговый и валютный менеджмент, проблемы финансового образования и управление личными финансами [6].

Материалы ФМ могут быть одинаково полезны как при открытии собственного бизнеса, так и для ведения операционной деятельности существующего благодаря обширной базе научных исследований теоретического и практического характера по теме финансов.

## 4 Методы управления и самоорганизации

### 4.1. Распорядок рабочего дня менеджера ООО «Терра Кидс Центр»

Одним из важных пунктов организации работы менеджера на своей позиции выступает планирование своего рабочего времени, которое должно, с одной стороны, быть эффективным и достаточным для успешного решения поставленных на день задач, и с другой – гармоничным для психоэмоционального здоровья человека, что позволит избежать выгорания и перегрузок. Правильный тайм-менеджмент – это залог не только успешной профессиональной деятельности, но и повседневной жизни. Кроме того, грамотное планирование своего времени укрепляет дисциплину как управленца, так и коллектива в его подчинении.

Распорядок дня менеджера ООО «Терра Кидс Центр» представлен ниже.

- 9:00-9:30 – подготовка планы работы на день, уточнение текущих и предстоящих задач, организация личного графика.
- 9:30-11:00 – работа с входящими почтовыми обращениями.
- 11:00-11:15 – индивидуальный перерыв с небольшой физической нагрузкой.
- 11:15-13:00 – продолжение работы с почтовыми обращениями, работа с CRM-системой.
- 13:00-14:00 – обеденный перерыв.
- 14:00-15:00 – телефонное общение с контрагентами и подрядчиками, клиентами (по необходимости).
- 15:00-16:30 – работа над образовательными и досуговыми программами.
- 16:30-16:45 - перерыв.
- 16:45-17:30 – коммуникация с головным офисом, получение задач на следующий день, отчет о проделанной работе.
- 17:30-18:00 – завершение всех начатых за рабочее время дел и ра-



бочего дня.

Такой распорядок дня сочетает в себе высокую трудовую эффективность и бережливое отношение к физическому и эмоциональному здоровью менеджера.

#### 4.2 Перечень методов управления, которые воздействуют на меня

При рассмотрении методов управления, которые касаются моей деятельности на позиции менеджера в организации, было проведено разделение по категориям методов (административные, экономические, социально-психологические), для каждой категории определены реально применяемые методы и субъективно оценена степень их воздействия на индивидуальную трудовую эффективность.

Краткий перечень методов представлен далее. Более подробный перечень и анализ содержатся в Приложении Б.

Административные методы:

- разработка рабочего расписания и должностных инструкций;
- применение показателей эффективности и KPI;
- применение системы штрафов.

Экономические методы:

- система формирования заработной платы;
- система регулярных премий;
- компенсация трат на питание.

Социально-психологические методы:

- мероприятия по тимбилдингу;
- программы по развитию лидерских и управленческих качеств;
- применение принципов трудовой эргономики.

## Заключение

В ходе учебной ознакомительной практики были изучены особенности функционирования и ведения операционной деятельности ООО «Терра Кидс Центр», проведена оценка финансовой модели организации, а также выполнены учебные задания, связанные с особенностями работы менеджера на предприятии. Целями практики определены развитие навыков по поиску и систематизации информации, умению применять ее для анализа реальных организационно-управленческих процессов в организациях (предприятиях), принятия управленческих решений, формирование представления о документальном оформлении решения в управлении профессиональной деятельностью организации (предприятия) различных форм собственности.

В результате анализа предприятия прохождения практики были применены аналитические навыки студента и его способности к экспертной оценке эффективности функционирования компании.

При разработке лекции-беседы на тему «Профессиональная этика менеджера» были отработаны навыки структурирования информации и целостного подхода к изучению затрагиваемой темы.

В ходе рассмотрения профессиональных сообществ и специализированных информационных ресурсов прошло ознакомление с организациями и информационными ресурсами в области менеджмента.

В рамках исследования методов управления и самоорганизации были изучены профессиональные цели и задачи менеджера, а также способы их достижения.

Таким образом, все цели и задачи учебной ознакомительной практики были выполнены в полном объеме.



- 1 Административно-управленческий портал : [сайт]. – URL: <http://www.aup.ru/> (дата обращения: 10.07.2022).
- 2 Ассоциация Менеджеров России : [сайт]. – URL: <https://amr.ru/> (дата обращения: 10.07.2022).
- 3 Ассоциация молодых предпринимателей России : [сайт]. – URL: <https://ampr.org.ru/> (дата обращения: 10.07.2022).
- 4 Ахремчик Д.В. Туристическая отрасль в новых экономических условиях – поиск новых возможностей и направлений // Экономика, предпринимательство и право. – 2022. – Т. 12, № 6. – С. 1781–1790.
- 5 Жаворонков Д.В. Организационные структуры управления: учебное пособие / Д.В. Жаворонков. – Краснодар: Изд-во КубГУ, 2020. – 100 с.
- 6 Журнал «Финансовый менеджмент» : [сайт]. – URL: <http://www.finman.ru/> (дата обращения: 10.07.2022).
- 7 Иванова А.А. Профессиональная этика : учебное пособие / А.А. Иванова. – Ижевск : Изд-во Института экономики и управления ФГБОУ ВО «УдГУ», 2019. – 85 с.
- 8 Институт Сертифицированных Финансовых Менеджеров : [сайт]. – URL: <http://www.kumc.ru/> (дата обращения: 10.07.2022).
- 9 Корпоративный менеджмент : [сайт]. – URL: <https://www.cfm.ru/> (дата обращения: 10.07.2022).
- 10 Кружалин В.И. Стратегическое планирование как основа устойчивого развития туризма в регионах Российской Федерации / В.И. Кружалин, Т.Н. Меньшикова, К.В. Кружалин // Географический вестник. – 2020. – № 1 (60). – С. 136–149.
- 11 Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ» : [сайт]. – URL: <http://opora.ru/> (дата обращения: 10.07.2022).

- 12 ООО Терра Кидс Центр // Справочно-аналитическая система СПАРК-Интерфакс. – URL: <https://spark-interfax.ru/sankt-peterburg-tsentralny/ooo-terra-kids-tsentr-inn-7842132603-ogrn-1177847136323-30b528172c294f26aa032eb73c6bb4bc> (дата обращения: 10.07.2023).
- 13 Отчет об ООО Терра Кидс Центр // Всероссийская система данных о компаниях и бизнесе «ЗаЧестныйБизнес». – URL: [https://zachestnyibiznes.ru/company/ul/1177847136323\\_7842132603\\_OOO-TERRA-KIDS-CENTR](https://zachestnyibiznes.ru/company/ul/1177847136323_7842132603_OOO-TERRA-KIDS-CENTR) (дата обращения: 10.07.2023).
- 14 Попова М.А. Профессиональные сообщества, как ключевой участник развития отраслей и территорий // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий : сб. науч. тр. – Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2022. – С. 436–441.
- 15 Потапова В.В. Этика топ-менеджеров российских СМИ: декларируемые и латентные нормы // Коммуникации. Медиа. Дизайн. – 2022. – Т. 7, № 4. – С. 67–85.
- 16 Резида М.Н. Этика как онтология управления // Сибирский философский журнал. – 2022. – Т. 20, № 1. – С. 15–24.
- 17 Российский союз промышленников и предпринимателей : [сайт]. – URL: <http://рспп.рф> (дата обращения: 10.07.2022).
- 18 Сердюкова Н.К. Анализ трендов развития туризма и гостеприимства в условиях новой реальности / Н.К. Сердюкова, Д.А. Сердюков, Н.В. Баль // Естественно-гуманитарные исследования. – 2022. – № 40 (2). – С. 254–262.
- 19 Сеницына Т.И. Профессиональная этика и служебный этикет : учебное пособие / Т.И. Сеницына. – Вологда : Фонд развития филиала МГЮА имени О.Е. Кутафина в г. Вологде, 2022. – 162 с.
- 20 Терра Кидс Центр : [сайт]. – URL: <http://ritm10.ritmteam.ru/> (дата обращения: 10.07.2022).
- 21 Феденкова А.С. Этика руководителя как механизм влияния на мотивацию персонала в организации // Современные проблемы науки и образова-



ния. – 2019. – № 1-1. – URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=19399>  
(дата обращения: 02.07.2023).

22 Черепанова Н.В. Этика лидерства в современном управлении / Н.В. Черепанова, Л.Р. Тухватулина // Известия ТПУ. – 2022. – Т. 321, № 6. – С. 66–71.

23 Чугаев Т.С. Профессиональная этика в работе менеджера // Экономика и социум. – 2020. – № 12-3 (31). – С. 1667–1669.

## Приложение А

Раздаточный материал на тему «Профессиональная этика менеджера»

### Компоненты этики менеджмента

**Этика менеджмента** – наука, рассматривающая поступки и поведение менеджера.



Рисунок А.1 – Компоненты этики менеджера

### Принципы этики менеджмента

Дают менеджеру в любой организации основу для принятия решений.

#### Некоторые из основных принципов

- принцип справедливости;
- принцип исправления ошибок;
- принцип минимума и максимума прогресса;
- принцип разумного сочетания индивидуального и коллективного начала;
- принцип авансирования доверием;
- стремление к бесконфликтности и др.

Рисунок А.2 – Принципы этики менеджмента



## Критерии принятия этически сложных решений

### Утилитаристский подход

соответствующее нормам морали поведение приносит наибольшую пользу наибольшему числу людей

### Индивидуалистический подход

каждый человек выбирает для себя наиболее выгодное в долгосрочной перспективе решение, на основе чего и судит о качестве своих решений

### Морально-правовой подход

этически корректным является решение, наилучшим образом соблюдающее права людей, которых оно затрагивает

Рисунок А.3 – Категории принятия этически сложных решений

## Типы корпоративных культур

По классификации К. Камерона и Р. Куинна, есть 4 вида корпоративных культур:

### 1. Клановые

преобладают родственные или дружеские связи между людьми и преданность основателю компании

### 2. Адхократические

уделяют больше внимания мотивации сотрудников, потребностям работников и клиентов

### 3. Рыночные

сотрудники ориентированы исключительно на бизнес-показатели и в меньшей степени на отношения, они стремятся добиться лучшего результата любой ценой

### 4. Бюрократические

основаны на многоуровневой вертикально интегрированной структуре и высокой формализации процессов

Рисунок А.4 – Типы корпоративных культур

## Факторы этического выбора менеджера

Одна из наиболее важных личных характеристик менеджера — стадия его морального развития.

### Стадия предшествующего развития

подчинение власти основывается на угрозе негативных последствий в случае неповиновения (авторитарный или принудительный стили руководства)

### Стадия общего развития

наиболее адекватным стилем лидерства становится поощрение взаимодействий и кооперации

### Стадия принципиального развития

внимание концентрируется на потребностях последователей и стимулировании окружающих к самостоятельному мышлению

Рисунок А.5 – Факторы этического выбора менеджера



## Приложение Б

Презентация на тему «Перечень методов управления, которые воздействуют на меня»

### Методы управления, которые воздействуют на меня

во время работы менеджером  
в ООО «Терра Кидс Центр»

#### Административные методы

##### Разработка рабочего расписания и должностных инструкций

Стандартизация рабочего дня и операционных процессов

---

##### Степень влияния: **средняя**

- Чаще всего ежедневный распорядок нужно адаптировать под задачи, и задачи нередко требуют нестандартного подхода, однако некоторые элементы (в т.ч. Взаимодействие с головным офисом) остаются постоянным элементом рабочего дня.

Рисунок Б.1 – Материалы презентации (часть 1)

## Административные методы

### Применение показателей эффективности и KPI

Внедрение системы ожидаемых показателей за определенные периоды времени

---

Степень влияния: **высокая**

- От достижения KPI зависит получение премий / штрафов, а также индивидуальное положение сотрудника в компании (возможность его продвижения по карьерной лестнице)

## Административные методы

### Применение системы штрафов

Наложение материальных штрафов за нарушение трудовой дисциплины или низкую трудовую эффективность

---

Степень влияния: **низкая**

- Система штрафов в компании отличается общим характером, отсутствует подробная регламентация индивидуальных действий, из-за чего довольно легко избежать штрафных санкций в принципе.

Рисунок Б.2 – Материалы презентации (часть 2)



## Экономические методы

### Система формирования заработной платы

Учет инфляции и региональных надбавок при формировании ежемесячной заработной платы

---

Степень влияния: **высокая**

- Внимание руководства к формированию заработной платы позволяет ей быть важным преимуществом при работе на организацию и адекватно отвечает внешним экономическим изменениям.

## Экономические методы

### Система регулярных премий

Надбавки за выдающиеся показатели эффективности при осуществлении трудовой деятельности

---

Степень влияния: **высокая**

- Система премирования понятна и достижима, премии существенно дополняют основной оклад.

## Экономические методы

### Компенсации трат на питание

Выделение руководством определенной суммы на ежедневные расходы по питанию для сотрудников

---

#### Степень влияния: **средняя**

- Приятный бонус, однако для тех, кто питается самостоятельно, компенсация трат не играет существенной роли.

## Социально-психологические методы

### Мероприятия по тимбилдингу

Организация регулярных корпоративных досуговых мероприятий и выездов с целью укрепления коллектива

---

#### Степень влияния: **низкая**

- Подобные мероприятия в течение года проводятся нечасто, потому индивидуальные коммуникации и так справляются с поставленной задачей.



## Социально-психологические методы

### Программы по развитию лидерских и управленческих качеств

Организация компанией дополнительного обучения на собственной платформе

---

Степень влияния: **высокая**

- Такие программы позволяют не останавливаться только на выполнении рутинных задач, но и дают возможность самостоятельно развиваться в процессе работы.

## Социально-психологические методы

### Применение принципов трудовой эргономики

Обеспечение эффективности, безопасности и комфортности нахождения на рабочем месте

---

Степень влияния: **средняя**

- Проводить рабочий день в офисе удобно, система терморегуляции и освещения комфортна, мебель не приносит физических неудобств.

Рисунок Б.5 – Материалы презентации (часть 5)