

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 «Клевер металлострой», г. Владивосток

Студент
группы БМН-23-Б32



А.Р. Филоменко

Руководитель практики от кафедры
канд. полит. наук, доцент

Н.А. Царева

Руководитель практики от организации
гендиректор



А. П. Леликов

Нормоконтролер
канд. полит. наук, доцент

Н.А. Царева

Владивосток 2025

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ
на учебную ознакомительную практику

Содержание отчета по учебной ознакомительной практики

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

Раздел 2. Профессиональная этика менеджера

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

Раздел 4. Методы управления и самоорганизации

- 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».

Заключение содержит основные выводы из каждого раздела отчета.

Список использованных источников (не менее 20-ти позиций, не старше 5 лет)

Составить список литературы с использованием профессиональных баз данных и профессиональных Интернет-ресурсов

Оформить отчет в соответствии с со стандартами ВВГУ.

Руководитель практики

канд. полит. наук, доцент кафедры экономики и управления _____ Царева Н.А.

Задание получил:



А.Р. Филоменко

Задание согласовано:

Руководитель практики от профильной организации
Гендиректор ООО «Клевер металлострой»



П. Леликов

**РАБОЧИЙ ГРАФИК (ПЛАН) ПРОВЕДЕНИЯ
УЧЕБНОЙ ОЗНАКОМИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ СТУДЕНТА ВВГУ**

Студент: **Филоменко А.Р.**
Группа: **БМН-23-Б32**
Кафедра **Экономики и управления ВВГУ**

Руководитель практики от организации:

Инструктаж по ознакомлению с требованиями охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности прошел _____ **А.П. Леликов**

С правилами трудового распорядка ознакомлен _____ **А.Р. Филоменко**



Этапы практики	Виды работы	Срок выполнения	Отметка руководителя о выполнении
1. Подготовительный	Организационное собрание, инструктаж по технике безопасности	16.06.2025	Выполнено
2. Практический	<p>Дать характеристику организации. Составить «Паспорт организации», проанализировать основные экономические показатели хозяйственной деятельности, провести социально-экономический анализ отрасли.</p> <p>Изучить теоретический материал по теме «Профессиональная этика менеджера» и оформить в виде лекции-беседы.</p> <p>Изучить существующие профессиональные объединения и сделать аналитический обзор.</p> <p>Изучить и проанализировать профессиональные цели и задачи, которые ставит перед собой менеджер, методы управления, которыми он может пользоваться для их достижения.</p>	16.06.2025 – 10.07.2025	Выполнено
3. Заключительный	Обработка и систематизация фактического материала, написание отчета	11.07.2025-19.07.2025	Выполнено

Руководитель практики
канд.полит наук, доцент

_____ **Н.А. Царева**

Руководитель практики от организации (предприятия)

_____ **А.П. Леликов**



Отзыв-характеристика

Руководителя практики от организации ООО «Клевер металлострой» о прохождении учебной ознакомительной практики

Филоменко Аркадий Романович.

Студент кафедры экономики и управления ФГБОУ ВО «ВВГУ» проходил учебную ознакомительную практику в ООО «Клевер металлострой», г. Артем, ул. Гагарина 23а, офис 212

В период практики студент выполнял обязанности практиканта. Он активно участвовал в работе коллектива, в том числе принимал участие в организации анализа рынка, на котором работает данная компания.

Во время прохождения практики А. Р. Филоменко показал высокий уровень подготовки, хорошую осведомленность в теории и практике экономики и управления предприятием. Легко вливается в рабочий коллектив, коммуникабелен.

В целом работа студента заслуживает оценки «отлично».

Руководитель практики от предприятия



А.П. Леликов

Содержание

Введение	4
1 Характеристика предприятия.....	5
1.1. «Паспорт организации».....	5
1.2 Основные экономические показатели	8
1.3 Социально-экономический анализ отрасли	8
2 Профессиональная этика менеджера.....	12
2.1 План лекции-беседы	12
2.2 Глоссарий по теме «Профессиональная этика менеджера».....	12
2.3 Рекомендуемая литература.....	15
2.4 Презентация на тему «Профессиональная этика менеджера»	16
3. Знакомство с профессиональной информационной средой.....	19
3.1 Профессиональные сообщества	19
3.2 Специализированные информационные ресурсы.....	21
4 Методы управления и самоорганизации.....	25
4.1 Распорядок рабочего дня менеджера.....	25
4.2 Презентация на тему «Методы управления, которые воздействуют на меня»	25
Заключение	29
Список использованной литературы	31
Приложение А.....	33
Приложение Б	37

Введение

Учебная ознакомительная практика является неотъемлемой частью образовательного процесса и представляет собой первый этап погружения студента в будущую профессиональную деятельность. Она позволяет закрепить теоретические знания, получить общее представление о функционировании организации, понять особенности профессиональной среды и сформировать первичные навыки анализа хозяйственной деятельности.

Целью практики является ознакомление с организацией, её структурой, направлениями деятельности, основными экономическими показателями, а также с профессиональной деятельностью менеджера. Практика направлена на развитие у студента навыков системного анализа, способности структурировать информацию и делать обоснованные выводы.

Объектом исследования в рамках практики выступает производственное предприятие ООО «Клевер Металлострой», осуществляющее деятельность в области проектирования и изготовления металлоконструкций.

Предмет исследования — организационно-управленческие процессы, структура предприятия, функции менеджера и его профессиональная среда.

ООО «Клевер Металлострой» функционирует в отрасли металлообработки и занимает устойчивые позиции на региональном рынке. Продукция предприятия востребована в строительстве, коммунальной сфере и промышленности. Организация вносит вклад в развитие экономики муниципального образования, создавая рабочие места, участвуя в инфраструктурных проектах и формируя налоговую базу.

Практика позволила изучить ключевые аспекты деятельности организации, ознакомиться с системой управления, а также рассмотреть вопросы профессиональной этики, информационного обеспечения и методов управления.

Юридический адреса предприятия: г. Артем, ул. Гагарина, д. 23а, оф. 212

1 Характеристика предприятия

1.1. «Паспорт организации»

Учебная ознакомительная практика была пройдена в ООО «Клевер металлострой», компании, которая занимается производством металлоконструкций.

ООО «Клевер Металлострой» — это предприятие, специализирующееся на производстве металлических конструкций и изделий различного назначения. Компания зарегистрирована в Приморском крае и осуществляет свою деятельность в рамках законодательства Российской Федерации, действуя на основании устава и учредительных документов.

Организационно-правовая форма — общество с ограниченной ответственностью, что обеспечивает гибкость управления и возможность оперативного принятия решений в условиях рыночной экономики. Данная форма собственности позволяет предприятию эффективно использовать внутренние ресурсы, развивать производственную базу и обеспечивать устойчивое финансовое состояние.

Географическое расположение в Приморском крае способствует развитию производственно-логистических связей: близость к транспортным узлам и промышленным центрам региона создает благоприятные условия для поставок сырья и доставки готовой продукции заказчикам.

Основные направления деятельности предприятия включают проектирование, изготовление и монтаж металлических конструкций, выполнение сварочных, слесарных и вспомогательных работ. ООО «Клевер Металлострой» выполняет как типовые, так и индивидуальные заказы, адаптируясь под потребности клиентов в строительной и производственной сферах.

Наличие квалифицированного персонала, производственного оборудования и накопленного опыта позволяет компании успешно конкурировать на региональном рынке и стабильно развиваться, внося вклад в развитие строительной отрасли Приморского края. Паспорт организации приведен в таблице 1.1.

Таблица 1.1 – Паспорт ООО «Клевер металлострой»

Показатели	Содержание показателей
1 Наименование предприятия (полное и сокращенное).	Общество с ограниченной ответственностью «Клевер металлострой» (ООО КМС)
2 Юридический, почтовый адреса предприятия.	692770, Приморский край, г. о. Артемовский, г. Артем, ул. Гагарина, зд. 23А, офис 212
3 Номер и дата государственной регистрации.	1212500006730, 24.03.2021
4 Код ОКПО (Общероссийский классификатор предприятий и организаций)	47766146
5 ИНН/КПП (Идентификационный номер налогоплательщика)	2502064410/ 250201001
6 Код ОКВЭД (Общероссийский классификатор видов экономической деятельности)	25.11, 25.61, 25.62, 25.50.1, 49.41.2, 49.42, 25.99.2
7 Код ОКОПФ (Общероссийский классификатор организационно-правовых форм)	12300
8 Код ОКФС (Общероссийский Классификатор Форм Собственности)	16
9 Код ОКЕИ (Общероссийский классификатор единиц измерения)	0
10 Система налогообложения (ОСНО, УСН, ЕНВД, ЕСХН и т д)	ОСНО
11 Данные о руководителях предприятия (фамилия, имя, отчество, возраст, образование, стаж работы в настоящей должности)	Леликов Александр Павлович, 29 лет, среднее общее образование, стаж работы 2 года 5 месяцев.
12 Величина уставного капитала (фонда)	15.000 рублей
13 Численность персонала	44 человека
14 Основные виды деятельности и основные виды выпускаемой продукции	Производство, сварка, сборка металлоконструкций. Основные виды: арматурные каркасы, анкерные блоки, закладные детали, сварные балки.
15 Телефон	+7(924) 727-84-25

Организационная структура приставлена на схеме 1.1

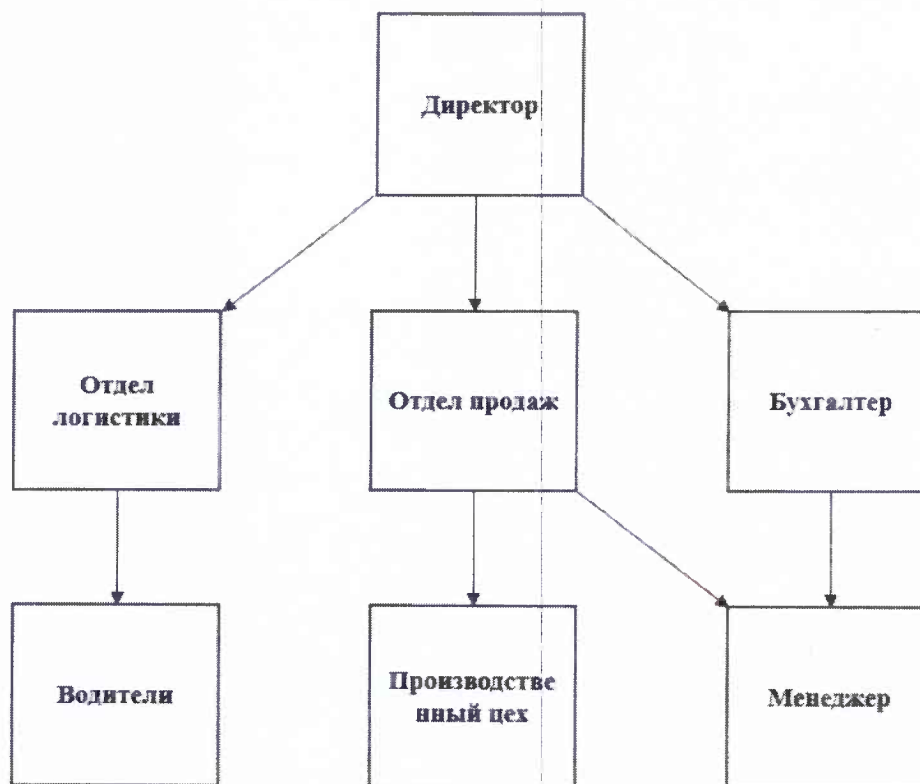


Схема 1.1 – Организационная структура ООО «Клевер металлострой»

Структура управления в ООО «Клевер Металлострой» является линейной и отличается простотой, чёткостью подчинённости и функциональным распределением обязанностей. Во главе организации стоит директор, который осуществляет общее руководство, принимает стратегические решения, несёт ответственность за финансово-хозяйственную деятельность предприятия.

Бухгалтер обеспечивает ведение бухгалтерского и налогового учёта, отчётность и контроль за финансовыми потоками. Менеджеры отвечают за взаимодействие с заказчиками, планирование производства, ведение переговоров и контроль исполнения заказов. Сварщики выполняют основную производственную работу на площадке, обеспечивая изготовление металлоконструкций, а отдел логистики соответственно занимается доставкой.

Представленная структура позволяет эффективно распределить управленческие и производственные функции между участниками трудового процесса, способствуя чёткому взаимодействию всех подразделений.

1.2 Основные экономические показатели

В таблице 1.2 проведем анализ технико-экономических данных ООО «Клевер металлострой» за 2022-2024 гг.

Таблица 1.2 – Динамика основных технико-экономических показателей ООО «Клевер металлострой» за 2022-2024 гг.

В тысячах рублей

Показатели	2022 г.	2023 г.	2024 г.	Отклонения			
				Абсолютные		Относительные, %	
				2023 / 2022	2024 / 2023	2023 / 2022	2024 / 2023
Выручка	25996	94560	161272	68564	66712	263,8	70,6
Затраты	24432	94042	160589	69610	66547	284,9	70,8
Численность персонала	12	12	28	0	16	0	133,3
Фонд ЗП	13 354	9622	41 590	-3732	31968	-27,9	332,2
Стоим. осн. средств	3 308	8 142	8 450	4834	308	146,1	3,8
Прибыль	1564	518	683	-1046	165	-66,9	31,9
Рентабельность	6	0,5	0,4	-5,5	-0,1	-91,7	-20

Таблица демонстрирует положительную динамику финансовых показателей ООО «Клевер Металлострой» за последние годы, с заметным ростом выручки и прибыли до налогообложения. Это указывает на успешное развитие компании в указанный период.

Кроме того, данные подчеркивают устойчивость компании на рынке, что может быть связано с эффективным управлением и стратегией развития.

1.3 Социально-экономический анализ отрасли

ООО «Клевер Металлострой» осуществляет свою деятельность в отрасли производства металлических конструкций и изделий. Эта отрасль входит в обрабатывающий сектор экономики и имеет важное значение для строительного комплекса и промышленного развития региона.

Производство металлоконструкций обеспечивает:

- строительные организации несущими и ограждающими конструкциями;
- предприятия инфраструктурными решениями (опоры ЛЭП, лестничные марши, балки, фермы и др.);
- частных заказчиков изделиями по индивидуальным проектам;
- создание рабочих мест для квалифицированных рабочих (сварщики, сборщики, монтажники), инженеров и менеджеров.

На территории Приморского края металлообрабатывающая и строительная промышленность играет ключевую роль в развитии инфраструктуры и жилищного строительства. В 2024 году, по данным EastRussia и Росстата регион показал рост объёмов строительства более чем на 12,6 %, что, делает регион одним из лидеров ДФО по темпам увеличения строительной активности, а значит это увеличило спрос на металлоконструкции и сопутствующую продукцию. Данные в виде графика показаны на рисунке 1.1.

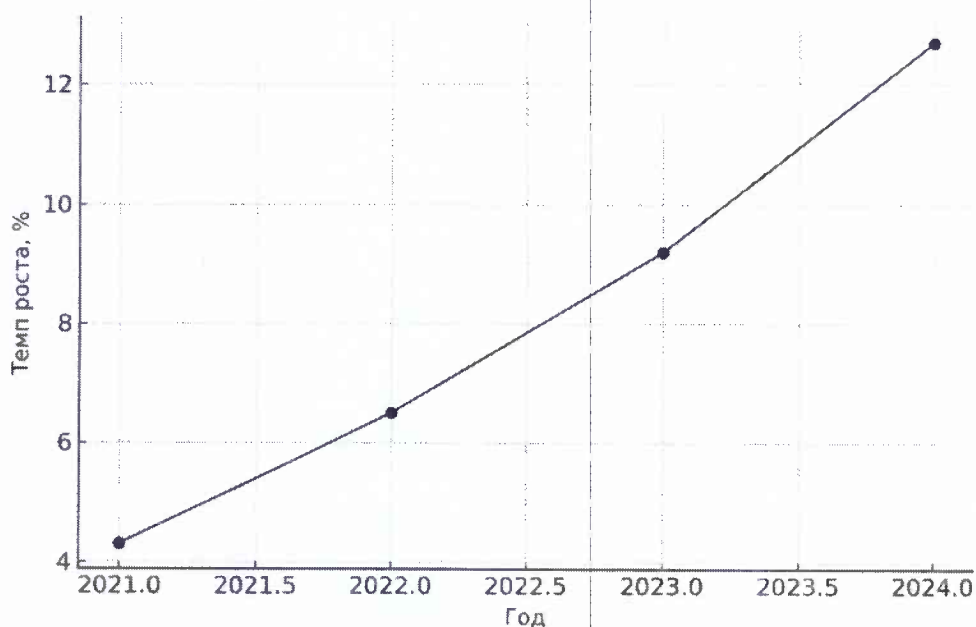


Рисунок 1.1 – Темпы роста строительной отрасли в Приморском крае.

В 2022–2024 годах в России и на Дальнем Востоке отмечаются следующие ключевые тенденции:

- рост локализации производства и импортозамещения металлоизделий;
- повышение спроса на индивидуальные проектные решения (включая быстровозводимые конструкции);
- распространение цифровых технологий проектирования (BIM, CAD);

- усиление требований к качеству и срокам поставок со стороны заказчиков.

Сфера производства металлоконструкций считается устойчивой к краткосрочным экономическим шокам благодаря:

- стабильному спросу со стороны государственных программ строительства;
- диверсификации заказчиков (госзаказы, частные подрядчики, промышленные объекты);
- низкой зависимости от импортных комплектующих.

Компания является представителем малого бизнеса, но при этом демонстрирует устойчивый рост выручки и численности персонала. За счёт гибкой производственной базы и работы по индивидуальным заказам предприятие успешно конкурирует на региональном рынке. В Приморском крае, особенно в строительной и логистической сферах, потребность в металлоконструкциях остаётся высокой, что создаёт стабильную рыночную нишу для ООО «Клевер Металлострой».

Дополнительно следует отметить, что развитие инфраструктурных проектов в регионе, включая строительство дорог, мостов, складских комплексов и объектов промышленного назначения, стимулирует спрос на качественные металлоконструкции. Поддержка малого и среднего бизнеса со стороны государства, наличие квалифицированных кадров и доступ к сырьевым ресурсам в регионе также способствуют укреплению позиций предприятия. В совокупности эти факторы позволяют компании не только удерживать текущие позиции, но и планировать расширение производства, внедрение новых технологий и выход на смежные рынки.

Для комплексного понимания текущего положения ООО «Клевер Металлострой» и выявления стратегических направлений развития был проведён SWOT-анализ. Этот инструмент позволяет оценить как внутренние характеристики организации (сильные и слабые стороны), так и внешние факторы (возможности и угрозы), которые могут повлиять на её деятельность.

Результаты анализа представлены в таблице 1.3.

Таблица 1.3 – SWOT – Анализ для ООО «Клевер металлострой»

Сильные стороны	Слабые стороны
Налаженное производство металлоконструкций	Ограниченные финансовые ресурсы малого предприятия
Гибкость в выполнении индивидуальных заказов	Зависимость от локального рынка и сезонности
Компактная команда и быстрая координация	Отсутствие автоматизации процессов
Географическое положение (близость к портам и логистике)	Ограниченная известность бренда за пределами региона
Возможности	Угрозы
Рост в регионе (+12,6% в 2024г.)	Колебание цен на металл и логистику
Участие в тендерах и госзакупках	Ужесточение требований по технике безопасности и сертификации
Расширение услуг: монтаж, проектирование, сопровождение	Конкуренция со стороны крупных игроков и импорта
Переход на цифровые технологии (BIM, CAD)	Кадровый дефицит квалифицированных рабочих

Проведённый анализ показывает, что предприятие обладает значительным потенциалом роста за счёт положительной конъюнктуры строительного рынка и гибкости собственного производства. Вместе с тем, для успешного развития важно устранить внутренние слабости — в первую очередь, повысить узнаваемость бренда, автоматизировать ключевые процессы и диверсифицировать клиентскую базу. Особое внимание следует уделить мониторингу рыночных рисков и инвестированию в повышение квалификации персонала. Эффективная работа с выявленными возможностями и угрозами обеспечит предприятию устойчивое положение на региональном рынке металлоконструкций.

2 Профессиональная этика менеджера

2.1 План лекции-беседы

Структура выступления:

1 Вступление. Включает в себя 3 темы. «Актуальность», «Значение этики в управлении», «Зачем менеджеру этика?».

2 Понятие профессиональной этики. Так же включает в себя 3 темы для беседы. «Что такое этика и профессиональная этика?», «Отличите морали от закона», «Этический кодекс профессии».

3 Этические принципы менеджера. В этой лекции-беседе разбирается 5 тем. «Ответственность», «Честность», «Справедливость», «Конфиденциальность», «Уважение к сотрудникам и партнерам».

4 Роль корпоративной культуры. Темы «Ценности и нормы организации» и «Поведение лидера как пример для команды».

5 Заключение. В этой части лекции подводим выводы, приводим личные примеры, если такие имеются и отвечаем на вопросы.

2.2 Глоссарий по теме «Профессиональная этика менеджера»

Профессиональная этика – это совокупность моральных норм, принципов и стандартов поведения, регулирующих действия менеджера в процессе выполнения своих обязанностей. Профессиональная этика служит ориентиром для принятия правильных решений, поддерживает доверие внутри коллектива и между организацией и внешними партнерами, а также обеспечивает устойчивое развитие компании [1].

Конфиденциальность - обязанность менеджера хранить в тайне информацию, которая имеет коммерческую, служебную или личную ценность.

Конфиденциальность предполагает защиту данных от несанкционированного доступа, что важно для сохранения конкурентных преимуществ и доверия клиентов.

Ответственность - понимание и принятие последствий своих решений и действий. Менеджер должен быть готов отвечать как перед руководством, коллективом, так и перед самим собой за результаты своей работы, в том числе за ошибки и упущения [2].

Честность - одна из ключевых этических ценностей, означающая открытость и правдивость в отношениях с коллегами, руководством и клиентами. Честный менеджер не скрывает информацию, не искажает факты и не прибегает к манипуляциям.

Компетентность - наличие у менеджера необходимых знаний, умений и опыта для качественного выполнения профессиональных обязанностей. Компетентность подразумевает постоянное саморазвитие, повышение квалификации и адаптацию к изменениям.

Конфликт интересов - ситуация, когда личные или внешние интересы менеджера могут повлиять на объективность и беспристрастность принимаемых решений. В таких случаях профессиональная этика требует выявления и разрешения конфликта в пользу интересов организации.

Объективность - способность принимать решения на основе фактов, логики и анализа, без влияния субъективных эмоций, предубеждений или личных симпатий. Объективность способствует справедливому распределению ресурсов и ответственности.

Добросовестность - тщательное, ответственное и внимательное отношение менеджера к выполнению своих обязанностей. Добросовестный сотрудник всегда стремится сделать работу качественно, даже если это требует дополнительных усилий и времени.

Уважение - признание и соблюдение прав, достоинства, мнений и интересов всех участников рабочего процесса — коллег, подчинённых, руководства,

клиентов. Уважение способствует созданию гармоничной и продуктивной рабочей атмосферы.

Лояльность - верность интересам и ценностям организации, поддержка корпоративной культуры и стратегических целей. Лояльный менеджер действует в интересах компании и не допускает действий, способных нанести ей ущерб.

Профессиональная честь - чувство собственного достоинства, связанное с принадлежностью к профессии. Менеджер с профессиональной честью стремится поддерживать репутацию профессии, не допускать действий, которые могут ее дискредитировать [6].

Дисциплина - Соблюдение внутренних правил, регламентов и норм организации, а также выполнение своих обязанностей в срок и с должным качеством. Дисциплина необходима для слаженной работы команды и достижения общих целей.

Конфиденциальное общение - процесс обмена информацией внутри организации, при котором гарантируется безопасность и сохранность данных. Менеджер обязан контролировать, чтобы конфиденциальные сведения не попадали к неуполномоченным лицам [7].

Прозрачность - открытость и доступность информации о деятельности, решениях и планах организации для сотрудников, партнеров и клиентов. Прозрачность формирует доверие и способствует снижению конфликтных ситуаций.

Этика коммуникации - нормы и правила вежливого, уважительного и корректного общения с коллегами, руководством, партнерами и клиентами. Этическая коммуникация предотвращает недопонимание и способствует эффективному сотрудничеству.

Антикоррупционная этика- набор принципов и норм, направленных на предотвращение коррупционных действий и злоупотреблений. Менеджер должен противостоять коррупции, соблюдать закон и поддерживать культуру честности.

Профессиональная ответственность - обязательство менеджера действовать в соответствии с этическими нормами и стандартами профессии, а также

выполнять свои функции качественно и своевременно, нести ответственность за последствия [11].

Соблюдение законности - строгое следование действующему законодательству, нормативным актам и внутренним правилам организации. Менеджер должен обеспечивать законность своих действий и контролировать соблюдение этих норм в коллективе.

Инновационная этика - этические нормы, регулирующие процессы внедрения новых технологий, продуктов и методов работы с учетом интересов всех стейкхолдеров и возможных социальных последствий.

Этика лидерства - принципы и стандарты поведения руководителя, направленные на формирование доверия, справедливости, поддержки и развития сотрудников. Этический лидер служит примером для подчинённых, создавая позитивную корпоративную культуру [14].

2.3 Рекомендуемая литература

- 1 Базаров Т.Ю. Этика деловых отношений: учебное пособие. — М.: Юрайт, 2023. — 256 с. — С. 34–59.
- 2 Грошев И.В. Этика бизнеса и деловых коммуникаций. — СПб.: Питер, 2022. — 208 с. — С. 15–42.
- 3 Шепелев А.И. Деловая этика и культура общения менеджера. — М.: ИНФРА-М, 2021. — 192 с. — С. 67–102.
- 4 Лаптев В.В., Суровцева Н.В. Профессиональная этика: учебник для вузов. — М.: Академический проект, 2020. — 320 с. — С. 90–130.
- 5 Козлова Н.А. Этика управления: теория и практика. — М.: Экономика, 2019. — 224 с. — С. 51–78.
- 6 Чумиков А.Н., Бочаров М.П. Деловая коммуникация: теория и практика. — М.: Дашков и К°, 2022. — 304 с. — С. 113–148.
- 7 Румянцева З.П. Этика и культура деловых отношений. — М.: Проспект, 2021. — 192 с. — С. 70–95.
- 8 Гончарова Н.П. Корпоративная культура и деловая этика. — М.: Юрайт, 2020. — 256 с. — С. 101–136.

- 9 Попов Е.В. Этика менеджмента и корпоративное управление. — Екатеринбург: УрФУ, 2019. — 210 с. — С. 58–89.
- 10 Романов А.А. Психология и этика управления персоналом. — СПб.: Речь, 2022. — 272 с. — С. 123–160.
- 11 Мещерякова И.А. Социальная ответственность бизнеса и этика управления. — М.: Инфра-М, 2021. — 288 с. — С. 41–79.
- 12 Филоненко А.Н. Профессиональная этика в менеджменте: учебник. — Ростов н/Д: Феникс, 2020. — 304 с. — С. 89–128.
- 13 Бережнова Е.В. Этика и деловой этикет. — М.: Форум, 2022. — 240 с. — С. 77–106.
- 14 Савельева Л.И. Этика деловых отношений и предпринимательства. — М.: Омега-Л, 2019. — 208 с. — С. 52–81.
- 15 Крюкова С.В. Этика и корпоративная культура. — М.: Юнити-Дана, 2023. — 198 с. — С. 95–118.
- 16 Столярова Т.А. Социальная и профессиональная этика менеджера. — М.: КНОРУС, 2021. — 216 с. — С. 48–92.
- 17 Уткин Э.А. Основы менеджмента. Этика управления. — М.: Экономика, 2018. — 352 с. — С. 141–172.
- 18 Кабушкин Н.И. Менеджмент: этика и культура управления. — Минск: Новое знание, 2020. — 240 с. — С. 66–104.
- 19 Кодекс корпоративной этики ОАО «РЖД» // Сборник нормативных документов. — М.: РЖД-Партнер, 2023. — С. 12–27.
- 20 Соловьёва И.П. Этика и устойчивое развитие бизнеса. — М.: Проспект, 2022. — 176 с. — С. 55–88.

2.4 Презентация на тему «Профессиональная этика менеджера»

Слайд 1: Титульный

Название: Профессиональная этика менеджера

ФИО студента

Учебное заведение

Год

Слайд 2: Актуальность темы

Почему этика важна в работе менеджера

Связь с корпоративной культурой и репутацией

Слайд 3: Понятие профессиональной этики

Определение

Отличие от личной и общественной этики

Слайд 4: Основные принципы профессиональной этики менеджера

Ответственность

Честность

Справедливость

Конфиденциальность

Лояльность

Слайд 5: Этические нормы в управлении

Отношения с подчинёнными

Коммуникации с клиентами и партнёрами

Внутриорганизационные взаимодействия

Слайд 6: Типичные этические дилеммы

Конфликт интересов

Ложь во благо

Принуждение к принятию решений

Слайд 7: Поведение менеджера в спорных ситуациях

Подходы к решению

Этические фильтры и модели принятия решений

Слайд 8: Этическая культура в организации

Роль руководства

Программы развития этического поведения

Социальная ответственность

Слайд 9: Ответственность за неэтичное поведение

Репутационные потери

Юридические последствия

Демотивация персонала

Слайд 10: Практические рекомендации менеджеру

Личностный пример

Постоянное обучение

Создание «этичной среды»

Слайд 11: Заключение

Краткий вывод

Ценность этичного подхода к управлению

3. Знакомство с профессиональной информационной средой

3.1 Профессиональные сообщества

Профессиональные сообщества (или профессиональные объединения) — это добровольные, как правило, некоммерческие организации, созданные для объединения специалистов одной или смежных сфер деятельности с целью обмена знаниями и опытом, защиты профессиональных интересов, развития стандартов и этики профессии, продвижения современных технологий и практик, формирования условий для профессионального роста и сетевого взаимодействия [16].

Такие объединения могут существовать в форме ассоциаций, союзов, консорциумов, палат, клубов или сетевых сообществ. Они играют важную роль в развитии кадрового потенциала, выстраивании диалога с государством, бизнесом и научным сообществом.

Члены профессиональных сообществ участвуют в профильных мероприятиях (форумы, конференции, мастер-классы), разрабатывают и внедряют стандарты профессии, публикуют аналитические отчёты, обучающие материалы и проводят сертификацию специалистов [17].

Ассоциация Менеджеров России (АМР).

Крупнейшее деловое объединение менеджеров в РФ, действующее как структурированная ассоциация с уставом, комиссиями и региональными отделениями. Направлена на развитие профессионализма управленцев, формирование консолидированного мнения сообщества и интеграцию в глобальную экономику. Работает через комитеты и комиссии, организует деловые миссии, вебинары, рейтинги, круглые столы и поддерживает ESG-инициативы. Активные менеджеры и предприниматели участвуют в комитетах, выступают экспертами, инициируют мероприятия и представляют АМР на внешних площадках, способствуя распространению ценностей. Возможности личного нетворкинга, карьерного продвижения через экспертные площадки, доступ к обучению, рейтингам

«ТОП-1000» и ESG-сетям позволяют применить ресурсы ассоциации для собственного профессионального роста.

Сообщество Executive.ru.

Неформальное, но структурированное онлайн-сообщество для топ- и средних менеджеров с модерацией и профильными группами. Содействие профессиональному обмену, повышению квалификации и карьерному росту через публикации, кейсы и дискуссии. Краудсорсинг: публикации участников (около 15 000 текстов), вебинары, активные дискуссии, карьерное сообщество с рейтингами и профильными разделами. Менеджеры публикуют статьи, участвуют в обсуждениях, оценивают кейсы, консультируют коллег и получают видимость среди рекрутеров и хедхантеров. Быстрое решение профессиональных задач через экспертный отклик, самопродвижение, обмен инструментами управления и постоянное обновление знаний.

Консорциум профессионального менеджмента (профменеджмент).

Некоммерческое партнёрство, зарегистрированное в ЯНАО, действующее через учебные и консультационные проекты. Развитие профессионального менеджмента через обучение, сертификацию, методическую и консультационную поддержку. Организация факультетов повышения квалификации, проведение сертифицирующих образовательных программ, консультации. Члены участвуют как слушатели, преподаватели, методологи; могут инициировать региональные учебные события или предлагать программы. Сертификация как финансовый менеджер, доступ к ресурсам методических материалов, карьерный рост за счёт официального статуса специалиста.

Институт Сертифицированных Финансовых Менеджеров (ИСФМ/КУМЦ АПР).

Учебно-методический центр при Аудиторской палате России, аккредитованный ICFM (UK). Подготовка и объединение финансовых менеджеров, повышение квалификации, установление единых стандартов финансового управления. Видео-курсы, онлайн/офлайн обучение, методическое обеспечение, сертификация по международным стандартам. Член может быть слушателем,

экспертом, ментором; участвует в сертификационных комиссиях и обновлении программ. Получение международно признанной квалификации, доступ к профессиональной сети финансовых менеджеров, методологической поддержке.

Опора России (Ассоциация предпринимателей МСП).

Общероссийская общественная организация, объединившая отраслевые союзы с региональной сетью (> 400 000 предпринимателей). Содействие формированию благоприятной среды, защита прав МСП, укрепление среднего класса, участие в законодательной работе. Проекты регионального и федерального уровня, общественная экспертиза закона, бизнес-миссии (напр. в Китай), юридическая поддержка. Предприниматель участвует в комитетах, представляет проекты, получает правовую поддержку, делится опытом, становится частью региональных инициатив. Влияние на нормативную базу, доступ к грантовым и спонсорским механизмам, расширение связей, участие в миссиях и развитие услуг.

3.2 Специализированные информационные ресурсы

В рамках данного раздела изучаются существующие специализированные информационные ресурсы, поддерживающие профессиональную деятельность в области менеджмента и малого бизнеса.

1 Административно-управленческий портал - <http://www.aup.ru>

Целевые группы пользователей:

- Руководители и специалисты управленческого звена;
- Преподаватели и студенты экономических и управленческих специальностей;
- Малые и средние предприниматели;
- Консультанты в области управления.

Тематика представленной информации:

- Теория и практика управления персоналом;
- Маркетинг, финансы, логистика;
- Стратегическое и антикризисное управление;
- Деловое администрирование, корпоративное управление;
- Образцы управленческой документации и нормативные акты.

Возможности использования информации:

- Поддержка принятия управленческих решений;
- Разработка структуры и стратегий бизнеса;
- Обучение сотрудников и повышение квалификации;
- Использование в учебных и консультационных целях;
- Шаблоны документов — для оптимизации делопроизводства.

2 Корпоративный менеджмент (ЦФИН) - <http://www.cfin.ru>

Целевые группы пользователей:

- Корпоративные менеджеры;
- Финансовые аналитики;
- Специалисты по стратегическому планированию;
- Предприниматели и инвесторы.

Тематика представленной информации:

- Финансовый и стратегический менеджмент;
- Корпоративные финансы и инвестиции;
- Оценка бизнеса, слияния и поглощения;
- Стратегии роста компаний;
- Кейсы, обзоры, аналитика, методики.

Возможности использования информации:

- Разработка бизнес-планов и финансовых стратегий;
- Анализ рынков и инвестиционных проектов;
- Обоснование решений по реорганизации и оптимизации;
- Поддержка корпоративного управления и финансовой отчетности;
- Повышение уровня профессиональной подготовки менеджеров.

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

Целевые группы пользователей:

- Представители малого и среднего бизнеса;
- Исследователи и аналитики в сфере предпринимательства;

- Органы государственной власти и инфраструктура поддержки бизнеса;
- Эксперты и разработчики программ поддержки МСП.

Тематика представленной информации:

- Исследования и аналитика в области МСП;
- Нормативно-правовая база предпринимательства;
- Отчёты, статистика, методические рекомендации;
- Программы государственной поддержки предпринимателей;
- Предложения по улучшению предпринимательского климата.

Возможности использования информации:

- Оценка состояния малого бизнеса и рыночной среды;
- Поддержка подготовки аналитических и отчетных материалов;
- Формирование стратегии развития МСП;
- Поиск инструментов государственной и региональной поддержки;
- Использование в проектной и исследовательской деятельности.

Изучение данных специализированных информационных ресурсов показывает, что цифровые платформы играют ключевую роль в поддержке профессиональной деятельности менеджеров и предпринимателей. Эти ресурсы предоставляют доступ к актуальной деловой информации, аналитике, методическим материалам и практическим инструментам, что позволяет оперативно решать управленческие задачи, выстраивать эффективные бизнес-процессы и адаптироваться к изменениям внешней среды.

Каждый из рассмотренных ресурсов ориентирован на определённые целевые группы — от студентов и начинающих предпринимателей до профессиональных управленцев и исследователей. При этом тематика охватывает широкий спектр направлений: от финансового и стратегического управления до законодательной базы и государственной поддержки малого бизнеса.

Использование таких ресурсов способствует повышению уровня профессиональной подготовки, развитию управленческих компетенций и успешному ведению предпринимательской деятельности. В современных условиях доступ к

достоверной и структурированной информации становится одним из важнейших факторов устойчивого развития бизнеса и карьерного роста в сфере менеджмента [20].

4 Методы управления и самоорганизации

4.1 Распорядок рабочего дня менеджера

Рабочий день менеджера в организации ООО «Клевер Металлострой» строится по четко организованному графику, включающему как регулярные задачи, так и гибкие мероприятия в зависимости от текущих производственных и управленческих приоритетов.

Более подробно распорядок рабочего дня менеджера по персоналу представлен в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Распорядок рабочего дня менеджера

Время	Вид деятельности
8:30 – 10:00	Прибытие на рабочее место, проверка почты, планирование дня
9:00 - 10:00	Утреннее оперативное совещание с руководителем
10:00 – 12:00	Работа с документацией: отчеты, заявки, согласования, план-графики
12:00 – 13:00	Работа с подрядчиками и клиентами: переговоры, телефонные звонки
13:00 – 14:00	Обеденный перерыв
14:00 – 16:00	Контроль выполнения производственных задач, взаимодействие с отделами
16:00 – 17:00	Решение текущих организационных и кадровых вопросов
17:00 – 17:30	Подведение итогов дня, постановка задач на следующий день

Распорядок рабочего дня менеджера составлен с учётом стандартной 8-часовой продолжительности рабочего времени, а также особенностей производственного процесса в компании ООО «Клевер Металлострой». Как видно из таблицы, деятельность менеджера включает как плановые, так и оперативные задачи, требующие высокого уровня самоорганизации и умения расставлять приоритеты.

Особое внимание уделяется утренним планёркам и постановке задач, что позволяет эффективно организовать работу подчинённых и проконтролировать выполнение ключевых показателей. В течение дня менеджер взаимодействует с другими подразделениями, анализирует поступающую информацию, ведёт переговоры с партнёрами и контролирует выполнение текущих задач. Завершение рабочего дня традиционно сопровождается подведением итогов, анализом достигнутых результатов и планированием следующего дня.

4.2 Презентация на тему «Методы управления, которые воздействуют на меня»

Слайд 1. Титульный слайд

Название презентации: «Методы управления, которые воздействуют на меня»

Цель: поделиться личным опытом управления временем продуктивностью.

Слайд 2. Цель и задачи презентации

Определить, какие управленческие методы использует руководство

Показать, какие из них оказывают наиболее заметное воздействие

Сформулировать выводы и личные предпочтения

Слайд 3. Что такое методы управления

Краткое определение

Классификация по подходу к воздействию:

административные

экономические

социально-психологические

Слайд 4. Административные методы

Приказы, инструкции, контроль сроков

Регламенты, подчинённость, должностные инструкции

Примеры из практики в ООО «Клевер Металлострой»

Слайд 5. Влияние административных методов на меня

Плюсы: чёткость, ясность задач

Минусы: ограниченная самостоятельность

Реакция: дисциплина, ответственность

Слайд 6. Экономические методы

Премии, бонусы, штрафы

Повышение оклада, оплата по KPI

Неформальные стимулы: оплата обедов, проезда и др.

Слайд 7. Влияние экономических методов на меня

Мотивация через результат

Примеры обсуждений системы мотивации на практике

Понимание связи: труд — результат — вознаграждение

Слайд 8. Социально-психологические методы

Похвала, доверие, уважение

Участие в обсуждениях, «обратная связь»

Командный дух и лидерство

Слайд 9. Влияние социально-психологических методов на меня

Повышение вовлечённости

Чувство значимости даже как стажёра

Уверенность в себе, стремление развиваться

Слайд 10. Что действует на меня сильнее всего

Комбинация методов: дисциплина + поддержка

Психологический климат важнее, чем только система поощрений

Диалог и участие в решениях — ключевой мотиватор

Слайд 11. Пример из практики (кейс)

Ситуация: как начальник отдела дал мне самостоятельную задачу

Методы: доверие (социально-психологический), контроль сроков (административный)

Результат: высокая мотивация, успешное выполнение

Слайд 12. Личностный вывод

Какие управленческие методы я бы использовал как будущий менеджер

Какие методы хочу развивать в себе

Какие методы были бы неэффективны для моего типа личности

Слайд 13. Связь с теорией управления

Подтверждение выводов теориями мотивации:

Пирамида Маслоу

Теория Герцберга

Теория X и Y МакГрегора

Слайд 14. Заключение

Эффективное управление = сочетание разных методов

Важно учитывать личные особенности сотрудников

Я лучше работаю, когда есть чёткие цели и доброжелательное отношение

Слайд 15. Благодарю за внимание!

Контактная информация

Логотип предприятия

Заключение

Прохождение учебной ознакомительной практики в ООО «Клевер Металлострой» стало важным этапом профессионального становления как будущего менеджера. Практика позволила не только закрепить теоретические знания, полученные в ходе учебного процесса, но и на практике ознакомиться с реальной деятельностью производственного предприятия, его структурой, экономическими показателями, а также корпоративной культурой и управленческой средой. В ходе практики были изучены организационно-правовые особенности предприятия, его внутреннюю структуру и специфику работы в отрасли металлоконструкций. Были проанализированы основные технико-экономические показатели за 2022–2024 годы, что позволило оценить динамику развития компании, выявить её сильные и слабые стороны, а также возможности и угрозы, с которыми она сталкивается на рынке. Проведённый SWOT-анализ подтвердил наличие потенциала роста при условии стратегического подхода к управлению и развитию производственной базы.

Особое внимание в отчете уделено вопросам профессиональной этики менеджера, значению моральных и поведенческих норм в управленческой деятельности. В процессе подготовки лекции, глоссария и презентации были глубже осмыслены ключевые понятия: честность, ответственность, объективность, лояльность и уважение. Эти качества формируют доверие внутри коллектива и являются основой эффективного руководства.

Также была проведена работа по изучению профессиональной информационной среды: профессиональные сообщества и специализированные ресурсы играют важную роль в развитии управленческих компетенций, обмене опытом и повышении квалификации.

Наконец, практика позволила на личном опыте оценить методы управления и самоорганизации, применяемые в ООО «Клевер Металлострой». Работа по реальному графику, участие в планировании, взаимодействие с коллегами и руководством способствовали формированию первичных управленческих навыков

и осознанию важности сбалансированного подхода к административным, экономическим и социально-психологическим методам воздействия на персонал.

В целом, учебная ознакомительная практика была полезной и содержательной, дала ценные знания и практические навыки, которые, безусловно, будут применены в моей будущей профессиональной деятельности.

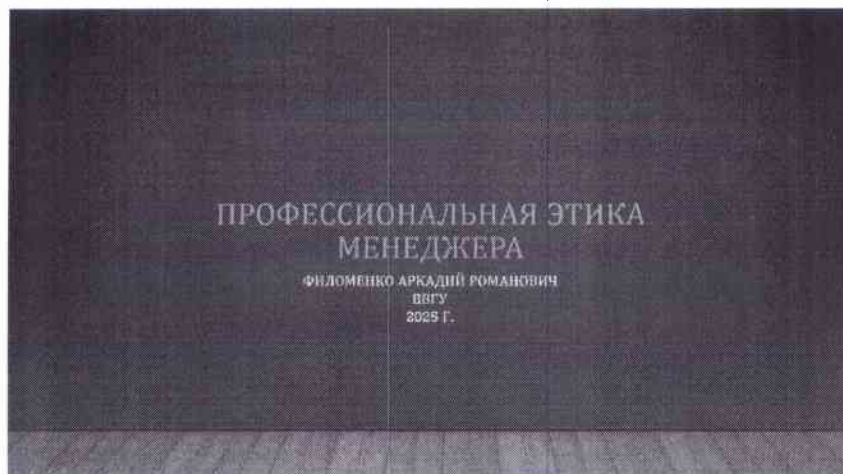
Список использованной литературы

- 1 Базаров Т. Ю. Этика деловых отношений: учеб. пособие. — М.: Юрайт, 2023. — 256 с.
- 2 Грошев И. В. Этика бизнеса и деловых коммуникаций. — СПб.: Питер, 2022. — 208 с.
- 3 Шепелев А. И. Деловая этика и культура общения менеджера. — М.: ИНФРА-М, 2021. — 192 с.
- 4 Лаптев В. В., Суровцева Н. В. Профессиональная этика: учебник для вузов. — М.: Академический проект, 2020. — 320 с.
- 5 Козлова Н. А. Этика управления: теория и практика. — М.: Экономика, 2021. — 224 с.
- 6 Чумиков А. Н., Бочаров М. П. Деловая коммуникация: теория и практика. — М.: Дашков и К°, 2022. — 304 с.
- 7 Гончарова Н. П. Корпоративная культура и деловая этика. — М.: Юрайт, 2020. — 256 с.
- 8 Попов Е. В. Этика менеджмента и корпоративное управление. — Екатеринбург: УрФУ, 2021. — 210 с.
- 9 Романов А. А. Психология и этика управления персоналом. — СПб.: Речь, 2022. — 272 с.
- 10 Мещерякова И. А. Социальная ответственность бизнеса и этика управления. — М.: Инфра-М, 2021. — 288 с.
- 11 Филоненко А. Н. Профессиональная этика в менеджменте: учебник. — Ростов н/Д: Феникс, 2020. — 304 с.
- 12 Бережнова Е. В. Этика и деловой этикет. — М.: Форум, 2022. — 240 с.
- 13 Савельева Л. И. Этика деловых отношений и предпринимательства. — М.: Омега-Л, 2021. — 208 с.
- 14 Крюкова С. В. Этика и корпоративная культура. — М.: Юнити-Дана, 2023. — 198 с.

- 15 Столярова Т. А. Социальная и профессиональная этика менеджера. — М. : КНОРУС, 2021. — 216 с.
- 16 Кабушкин Н. И. Менеджмент: этика и культура управления. — Минск: Новое знание, 2020. — 240 с.
- 17 Уткин Э. А. Основы менеджмента. Этика управления. — М.: Экономика, 2020. — 352 с.
- 18 Соловьёва И. П. Этика и устойчивое развитие бизнеса. — М.: Проспект, 2022. — 176 с.
- 19 Кодекс корпоративной этики ОАО «РЖД» // Сб. нормат. док. — М.: РЖД-Партнер, 2023. — С. 12–27.
- 20 Журавлёв П. В. Управление персоналом: современные подходы. — М.: Проспект, 2024. — 224 с.

Приложение А

Презентация на тему «Профессиональная этика менеджера»



ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ

- Ответственность
- Честность
- Справедливость
- Конфиденциальность
- Лояльность

ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ В УПРАВЛЕНИИ

- Уважение к подчинённым
- Открытость в переговорах
- Порядочность во внутренней работе

ЭТИЧЕСКИЕ ДИЛЕММЫ

- Конфликт интересов
- Ложь во благо
- Давление при принятии решений

ПОВЕДЕНИЕ В СПОРНЫХ СИТУАЦИЯХ

- Анализ последствий
- Применение этических фильтров
- Принятие обоснованных решений

ЭТИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА

- Личный пример руководства
- Внутренние правила и ценности
- Программы по развитию ответственности

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ

- Потеря доверия и репутации
- Возможные юридические риски
- Демотивация сотрудников

ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ

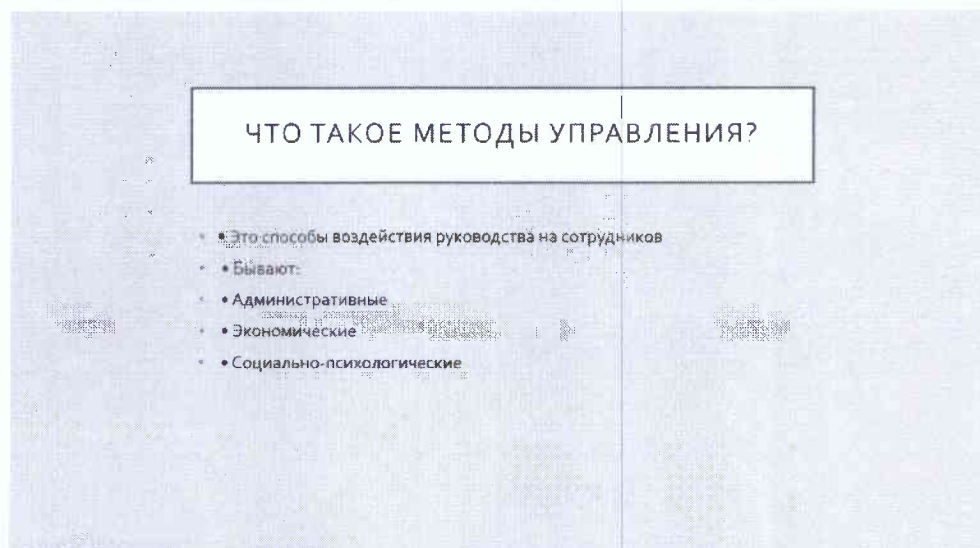
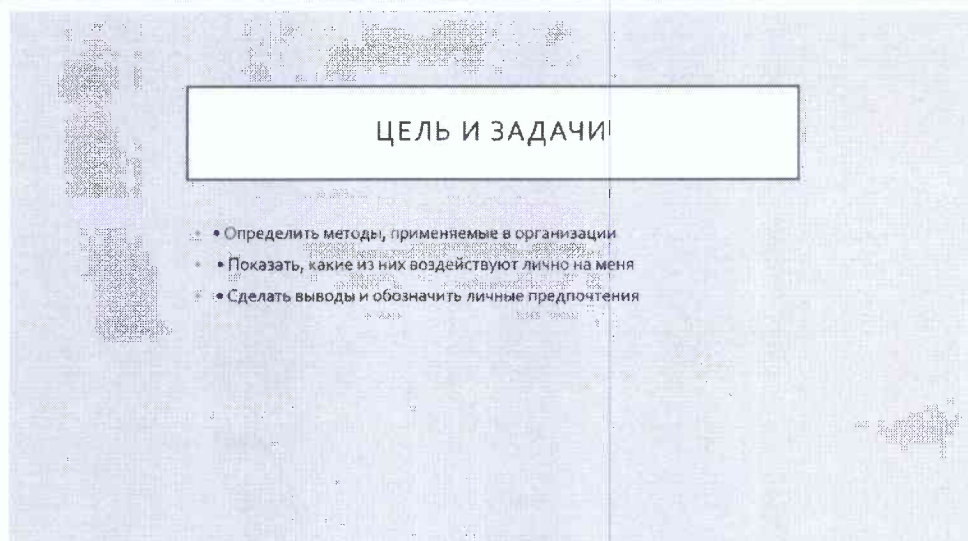
- Будь честным и последовательным
- Учи и соблюдай правила
- Поддерживай уважительную атмосферу

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

- Этика — важная часть управления.
- Она формирует доверие и эффективную работу команды.

Приложение Б

Презентация на тему «Методы управления, которые воздействуют на меня»



АДМИНИСТРАТИВНЫЕ МЕТОДЫ

- Приказы, контроль сроков
- Инструкции и регламенты
- Пример: четкое подчинение и отчетность в ООО «Клевер Металлострой»

ВЛИЯНИЕ НА МЕНЯ

- Четкие задачи
- — Меньше самостоятельности
- Реакция: работаю строго по плану, без отклонений

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ

- Материальные стимулы: премии, КРІ
- Неформальные бонусы: обеды, транспорт
- Финансовая мотивация через результат

ВЛИЯНИЕ НА МЕНЯ

- Понимаю связь: труд → результат → вознаграждение
- Примеры обсуждений мотивации на практике
- Влияние: стараюсь работать эффективнее

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ

- Похвала, поддержка, уважение
- Участие в обсуждениях
- Командный дух, лидерство

ВЛИЯНИЕ НА МЕНЯ

- Чувствую себя нужным даже как стажёр
- Уверенность и мотивация растут
- Влияние: желание расти и участвовать в жизни команды

ЧТО ДЕЙСТВУЕТ СИЛЬНЕЕ ВСЕГО

- Сочетание: дисциплина + уважение
- Психологический климат — ключевой фактор
- Самое важное — быть частью диалога

ПРИМЕР ИЗ ПРАКТИКИ

- Мне доверили задачу без мелкого контроля
- Методы: доверие + контроль сроков
- Результат: высокая мотивация, всё сделал вовремя

ЛИЧНЫЙ ВЫВОД

- В будущем использую сочетание всех трёх методов
- Буду развивать поддержку и вовлечённость
- Неэффективны для меня — только жёсткие приказы

СВЯЗЬ С ТЕОРИЕЙ

- Маслоу: потребности выше — важнее
- Герцберг: мотивация ≠ отсутствие недовольства
- МакГрегор: предпочитаю стиль Y (доверие)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

- Лучшее управление — комбинированное
- Учитывать психологию и личные особенности
- Мне важно: цель, уважение, обратная связь

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

- Контакты: arkadiy.filomenko@gmail.com
- ООО «Клевер Металлострой», 2025