

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/128014>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Введение 3

1. Теоретические основы индивидуального карьерного плана 5

1.1. Сущность управления деловой карьерой 5

1.2. Индивидуальный план развития 17

2. Индивидуальный карьерный план и варианты его выполнения главным бухгалтером 19

2.1. Планы деятельности, способствующие осуществлению карьеры главного бухгалтера 19

2.2. Пути осуществления карьерного плана главного бухгалтера 21

2.3. Экономическая эффективность и социальный эффект 22

Заключение 24

Список использованных источников 25

Приложение 28

Актуальность выбранной темы исследования обусловлена высокой значимостью проблемы некачественного анализа, управления и контроля над деловой карьерой персонала в России с социальной и экономической стороны. Успешное управление организацией напрямую зависит от эффективного использования и развития ее кадров, учитывая условия роста конкуренции и увеличения роли человеческого фактора. Преуспевающие зарубежные корпорации уже давно осознали важность продвижения нужных сотрудников в структуре иерархии организации, и большое внимание уделяют именно процессу формирования деловой карьеры персонала.

Ключевым моментом в кадровой политике организации является решение вопроса о распределении персонала по его способностям и возможностям. Подобного рода решения предполагают планирование и развитие деловой карьеры каждого сотрудника. Особое внимание должно уделяться непрерывному развитию профессионального мастерства сотрудников, их профессиональному продвижению, а так же закреплению на соответствующих должностях. В зависимости от изменений в производственной и организационной структурах предприятия, меняются такие показатели как состав персонала, а так же численность качественного персонала. Следовательно, каждому работнику организации, необходимо лично заботиться о собственном продвижении по карьерной лестнице. В частности это касается менеджеров по персоналу, так как именно они являются звеном, наиболее заинтересованным в развитии своей личной деловой карьеры.

Целью исследования является разработка индивидуального карьерного плана и вариантов его выполнения главным бухгалтером.

Для реализации поставленной цели предусмотрено решение следующих задач:

☐ изучить сущность управления деловой карьерой;

☐ рассмотреть индивидуальный план развития;

☐ разработать индивидуальный карьерный план главного бухгалтера.

Объектом исследования является главный бухгалтер, а предметом исследования – индивидуальный карьерный план.

Теоретической и методической базой исследования стали нормативно- правовые акты, справочная и методическая литература, информация периодической печати, интернет-сайтов, а также иные источники, относящиеся к исследуемым вопросам.

В работе применены апробированные методы исследования, анализа и обработки материала, в том числе анализ, синтез, моделирование, дедукция, экономико-статистическая обработка результатов.

Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИНДИВИДУАЛЬНОГО КАРЬЕРНОГО ПЛАНА

1.1. Сущность управления деловой карьерой

На протяжении всего XX века в теории и практике менеджмента существовало множество терминов, описывающих рабочий труд в производстве. Рабочая сила, человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, кадры, персонал и т.д. Данные определения раскрывали множество аспектов управления персоналом, а так же указывали на изменения в общественных взглядах.

Вместе со стремительным развитием менеджмента в XX веке развивались и общественные взгляды, а так же осознание роли человека в производственной сфере. Сформировать итоговые концепции управления персоналом позволили именно научные исследования, а так же практические навыки и опыт.

В функции управления персоналом входят организация найма, отбор, деловая оценка персонала, профориентационные и адаптивные мероприятия, обучение, управление деловой карьерой, мотивация, организация труда персонала, работа над конфликтами, увольнение персонала и другое.

Возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией составляют основу концепции управления персоналом на предприятии.

Большие возможности и одновременно серьезные угрозы несут в себе экономические и политические изменения в нашей стране, так как именно они несут за собой степень неопределенности каждой личности, а так же степень устойчивости ее существования. Управление персоналом в такой ситуации позволяет реализовать целый спектр вопросов адаптации сотрудника к внешним условиям, тем самым приобретает особую значимость. Можно выделить три основных фактора, которые оказывают воздействие на людей на предприятии.

Иерархическая структура организации. В такой структуре в основе лежит метод отношений «власти – подчинения», то есть осуществляется давление на сотрудника посредством принуждения и контроля над распределением денежных средств.

1. Культура, то есть ценности, нормы, установки поведения, которые вырабатываются обществом и регламентируют действия личности, заставляют её вести себя так, а не иначе без видимого принуждения.
2. Рынок - система равноправных отношений, которые основываются на купле-продаже услуг и продукции, а так же на равновесии интересов между продавцом и покупателем.

Данные факторы воздействия редко практикуются и реализуются в отдельности, так как являются достаточно сложными. Все зависит от того какому из них в организации отдается приоритет. Именно таким и будет облик экономической ситуации.

Управление персоналом основывается на закономерностях, изучаемых различными науками, которые так или иначе связаны с управлением.

Принципы управления персоналом, то есть правила, на которых основаны положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в организации сокращенно называют ПУП. Объективно действующие экономические законы и закономерности отражаются в ПУП, и сами являются объективными. На основе следующих принципов, которые в свою очередь традиционно утвердились в отечественных организациях, реализуется управление персоналом:

1. Научность, плановость, демократический централизм, единство распорядительства.
2. Отбор, подбор и расстановка кадров организации; сочетание коллегиальности и единоначалия, децентрализация и централизация.
3. Функциональное, линейное и целевое управление, а так же контроль исполнения решений.

В современных условиях все чаще используется понятие карьера, которое представляет собой прохождение должностей в организации в иерархической последовательности. При этом данное определение карьеры является общепринятым. Построить карьеру для многих означает занять должности, которые стоят в организационной структуре выше по отношению к текущей занимаемой должности. Однако, карьера – это более обширное понятие, которое рассматривается в различных науках как системное образование, предполагающее продвижение человека в рамках социального пространства, каким является и рабочая обстановка.

Для современных условий характерно стремление людей построить карьеру. Такое понятие как карьеризм стало вполне обыденным. Люди сосредотачиваются на построении карьеры, понимая под этим переход по уровням должностной иерархии в рамках трудовой сферы. Построить карьеру – значит добиться успеха. Это стало простым доказательством, которое использует человек для того, чтобы показать свою значимость. Но такое общепризнанное понятие карьеры, суженное до рамок трудовых коллективов и сферы профессиональной деятельности человека, недостаточно полное. Изучая понятие карьеры, можно увидеть, что данный термин можно рассматривать с позиции социологии, поскольку любой человек находится в социуме.

Социум – это окружение человека. Если человек один, что в реальности невозможно, то у него отсутствует необходимость определять свой социальный статус. При наличии минимального окружения каждый человек стремится показать, что он значит и какое место занимает среди окружения. Поэтому карьеру можно рассматривать прежде всего как социальное явление, которое характеризуется в зависимости от условий, которые обеспечивает реальная жизнь. Для существования человека характерна так называемая социальная модель, под которой понимается упрощенная схема пространства, в которой каждый человек занимает какую – либо позицию, которую в моделированном виде можно задавать определенными координатами. Изменение этих координат говорит о том, что человек изменяет и свое положение, то есть осуществляет перемещение, которое может рассматриваться как карьера.

В современном мире доказать и обеспечить свое положение можно за счет использования многих факторов, но все же большая часть из них рассчитана на трудовую сферу, которая признаваема всеми, а, следовательно, способна и подтвердить и доказать социальный статус человека, что обеспечивает и построение карьеры.

Карьера – неперенный атрибут для многих амбициозных людей, поэтому понимание ее сущности можно рассматривать как важный аспект, оказывающий влияние на формирование представлений о том, что подтверждаемо и уважаемо в современном обществе .

В целом понятие карьеры подразумевает успешное продвижение в различных областях деятельности. В «Словаре русского языка» С.Ожегова под карьерой понимается путь к успеху и положению в обществе; достижение успехов в служебной сфере, а также процесс, который сопровождает достижение этого положения. Во всех определениях данного термина присутствует общий аспект, карьера – это успешное продвижение, которое, помимо результата, включает и процесс достижения этого результата.

Карьера в общем смысле может трактоваться как результат поведения человека в определенной области деятельности, что связано с должностным или профессиональным ростом. Он выстраивает ее самостоятельно, учитывая внутренние и внешние особенности окружения, которое способствует построению карьеры, а также руководствуясь целями, стремлениями и установками. Понятие карьеры может распространяться на любые сферы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ) // Собрании законодательства РФ. - 1993. - № 9. - Ст. 851.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.
3. Алавердов, А.Р. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Р. Алавердов, Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова. - М.: МФПУ Синергия, 2019. - 192 с.
4. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Т.Ю. Базаров. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019. - 239 с.
5. Балашов, А.П. Основы менеджмента: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2019. - 288 с.
6. Баронин, С.А. Основы менеджмента, планирования и контроллинга в недвижимости: Учебное пособие / С.А. Баронин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 160 с.
7. Бугаков, В.М. Управление персоналом: Учебное пособие / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров; Под ред. В.П. Быčkova. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 237 с.
8. Бухалков, М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие / М.И. Бухалков. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 192 с.
9. Бушуева, И.П. Управление профессиональным развитием государственных гражданских служащих : региональный аспект / И.П. Бушуева. -М.: Норма, 2018.- 25 с.
10. Герш, М.В. Корпоративная культура / М.В. Герш // Отдел кадров коммерческой организации. - 2018.- № 3. - С. 56- 91.
11. Дзасохова, Б. В построении карьеры все средства хороши? Снижаем количество конфликтов и повышаем лояльность в коллективе / Б. Дзасохова // Управление персоналом. - 2019. - № 2. - С. 17-19.
12. Доронина, О. Тип корпоративной культуры: как выбрать подходящий для своей организации? / О. Доронина // Консультант. - 2018. - № 3. - С. 21 - 36.
13. Егоршин, А.П. Основы менеджмента: Учебник для вузов / А.П. Егоршин. - Н.Новг.: НИМБ, 2019. - 320 с.
14. Кибанов, А.Я. Разработка кадровой политики организации / А.Я. Кибанов // Кадровик. Кадровое делопроизводство. - 2019. - № 1. - С. 19-25.

15. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 301 с.
16. Кобцева, Е. Адаптация нового персонала к организационной культуре / Е. Кобцева // Кадровик. Кадровый менеджмент. - 2019. - № 5. - С. 19-21.
17. Коновалов, В. Поддержка самых работоспособных, или как правильно разработать кадровую политику / В. Коновалов // Кадровик. Кадровый менеджмент. - 2018. - № 1. - С. 11-13.
18. Корогодин, И. Воспроизводство человеческого капитала как процесс и результат / И. Корогодин, Ю. Саломакина // Человек и труд. - 2018.- № 9. - С. 43-45.
19. Кулик, В.В. Как адаптировать новичка / В.В. Кулик // Руководитель строительной организации. - 2017. - № 4. - С. 9-15.
20. Кулик, В.В. Современные методы мотивации персонала / В.В. Кулик // Руководитель строительной организации. - 2018.- № 5. - С. 15-20.
21. Лазукова, Е.А. Карьера и ценности чиновников / Е.А. Лазукова // Актуальные научные вопросы современности. - 2019. - №4. - С. 198-199.
22. Лазукова, Е.А. Наем и карьера государственных служащих / Е.А. Лазукова // Власть. - 2019. - №5. - С. 181-185.
23. Симонова, И. Ошибки кадровой политики: пути преодоления / И. Симонова // Кадровик. Кадровый менеджмент. - 2018. - № 2. - С. 12-14.
24. Сорокин, П.С. Карьера руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-организаций как социальное явление: дис. ... канд. социол. Наук / П.С. Сорокин. - М.: Норма, 2019. - 210 с.
25. Федорова, О. Увольнение за несоответствие корпоративной культуре / О. Федорова // Трудовое право. - 2018.- № 8

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovyie-raboty/kurovaya-rabota/128014>