

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/kursovaya-rabota/274251>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Стратегический менеджмент

Введение 3

1 Теоретические аспекты стратегического управления при выведении системы автоматизации корпоративного обучения на рынок 5

1.1 Понятие и основные характеристики стратегического управления 5

1.2 Особенности систем автоматизации корпоративного обучения как объекта стратегического управления 7

1.3 Методы разработки стратегии выведения на рынок систем автоматизации корпоративного обучения 10

2 Анализ и пути совершенствования стратегического управления предприятия по выведению систем автоматизации корпоративного обучения на рынок 15

2.1 Общая характеристика предприятия 15

2.2 Анализ факторов внешней и внутренней среды 17

2.3 Анализ системы автоматизации корпоративного обучения 20

2.4 Рекомендации по стратегии выведения системы автоматизации корпоративного обучения на рынок 22

Заключение 26

Список использованной литературы 28

Введение

Автоматизация управленческих процессов является одной из приоритетных задач, так как ее решение обеспечивает рост эффективности и управляемости предприятий. В современных условиях объектами автоматизации становятся любые объекты управления, в том числе те, которые раньше исполнялись исключительно людьми. Таким объектом управления является корпоративная система обучения персонала. Необходимость создания и развития корпоративной системы обучения персонала обусловлена высокой изменчивостью внешней среды и необходимостью развивать профессиональные и личные качества сотрудников для того, чтобы производить конкурентоспособные товары, оказывать качественные услуги. Создание и поддержание функциональности системы корпоративного обучения является достаточно затратной и сложной задачей, требующей трудовых, материально-технических, информационных ресурсов. Поэтому для упрощения решения данной задачи создаются системы автоматизации корпоративного обучения.

Актуальность разработки стратегии выведения на рынок системы автоматизации корпоративного обучения связана с наличием потребности в регулярном профессиональном развитии персонала организаций и необходимостью оптимизировать процесс корпоративного обучения, сохранив при этом его высокую эффективность и результативность.

Цель работы – разработка стратегии выведения на рынок системы автоматизации корпоративного обучения.

Задачи работы:

- рассмотреть теоретические аспекты стратегического управления: понятие, методы и особенности стратегического управления процессом выведения системы автоматизации корпоративного обучения на рынок;
- проанализировать деятельность коммерческого предприятия, занимающегося выведением на рынок системы автоматизации корпоративного обучения;
- изучить факторы внешней среды, влияющие на стратегическое управление;
- сформулировать и обосновать рекомендации по стратегии выведения системы автоматизации корпоративного обучения на рынок.

Объект исследования – системы автоматизированного корпоративного обучения. Предмет исследования – особенности стратегического управления процессом выведения системы автоматизированного корпоративного обучения на рынок.

Отдельные аспекты темы исследования достаточно полно изучены исследователями. Так, например, вопросы разработки систем автоматизации корпоративного обучения раскрыты в исследованиях Г.М. Эйдлиной, К.А. Милорадова, И.Ю. Сольской, А.А. Войлошниковой, К.В. Логинова, А.Н. Шикова и других. При этом особенности выведения систем автоматизации корпоративного обучения на рынок изучены не полно. Здесь можно назвать работы С.А. Широковского, Г.С. Котик, В.А. Оглоблина, А.П. Баканова, К.В. Логинова, А.Н. Широкова.

Не удалось найти комплексных исследований, включающих анализ факторов внешней среды, разработку и обоснование выбора стратегических альтернатив при выведении системы корпоративного обучения на рынок.

Недостаток исследований стратегического управления процессом выведения на рынок систем автоматизации корпоративного обучения подтверждает актуальность и практическую значимость выбранной темы исследования.

1 Теоретические аспекты стратегического управления при выведении системы автоматизации корпоративного обучения на рынок

1.1 Понятие и основные характеристики стратегического управления

Стратегическое управление – это система действий, направленных на достижение организационных целей, укрепление финансового положения, повышение конкурентоспособности выпускаемой продукции и оказываемых услуг. Отличительной чертой стратегического управления от других видов управления является долгосрочный период реализации. В отличие от тактики, направленной на решение задач здесь и сейчас, стратегия стремится укрепить положения объекта управления в будущем, обеспечивать развитие и эффективную адаптацию к изменениям внешней среды. Эта идея прослеживается в определении стратегии И. Ансоффом, который считал, что стратегическое управление осуществляется как ряд последовательных этапов укрепления позиции управляемого объекта в долгосрочной перспективе.

О.С. Виханский выделяет ряд отличий стратегического управления от оперативного управления. Так, если оперативное управление направлено на решение внутренних задач организации, совершенствование процессов, структуры, технологии, то стратегическое управление направлено на внешнюю среду для того, чтобы учесть изменения и адаптироваться к ним. Важным элементом стратегического управления является человеческий потенциал, который, по мнению О.С. Виханского, и создает конкурентные преимущества. Потенциал, как основу стратегии, рассматривал и Г.Б. Клейнер. Но он не ограничивался человеческим потенциалом, а рассматривал потенциал как совокупность возможностей, сильных сторон, имеющихся в распоряжении объекта управления ресурсов. Именно эффективность использование потенциала, а не само его наличие, определяло устойчивое положение управляемого объекта во внешней среде.

Интересный подход к пониманию стратегического управления представил Г. Минтцберг. Он рассматривал стратегию как систему из пяти элементов: плана, приема, принципов поведения, позиции и перспективы. План устанавливает промежуточные этапы достижения долгосрочной цели. Прием характеризует конкретные действия, направленные на укрепление положения во внешней среде. Принцип поведения определяет ключевые критерии, по которым разработчик стратегии принимает управленческие решения в отношении конкретных действий. Позиция отличает объект управления от других объектов. Перспектива – это долгосрочное видение, определяемое руководителями объекта управления.

Основными характеристиками стратегического управления являются :

- изучение внешней среды для разработки и принятия решений в отношении направления развития организации;
- анализ и оценка внутреннего потенциала организации, ее сильных сторон, ресурсов, возможностей, конкурентных преимуществ, позволяющих достигать масштабные цели и обеспечивать развитие организации;
- учет взаимосвязи элементов системы управления: внешней и внутренней среды, коммерческой, производственной, кадровой, материально-технической составляющей;
- рассмотрение процессов в динамике и выявление тенденций этих изменений, при разработке стратегии важно учитывать, растет или снижается платежеспособный спрос, как реагирует рынок на политические, социально-экономические изменения и т.д.;
- проектирование и прогнозирование будущих событий, используя методы анализа данных и регулярный мониторинг текущих изменений;

– использование целевых показателей, достижение которых свидетельствуют о реализации стратегии и эффективности управления.

Для коммерческих организаций стратегическое управление позволяет четко определить направление развития. Это могут быть: повышение качества обслуживания, конкурентоспособности, улучшение ассортимента или выведение нового продукта. В более тщательном анализе и обосновании нуждается стратегия выведения на рынок продукта, так как от ее результатов будут зависеть финансовые показатели организации.

Таким образом, на основании рассмотренных теоретических подходов было уточнено понятие «стратегическое управление». Под стратегическим управлением понимается одновременно и теоретическая концепция, и управленческая практика по разработке и реализации стратегии организации, достижения долгосрочных целей. Для коммерческих организаций наиболее значимой стратегией является стратегия выведения продукта на рынок.

1.2 Особенности систем автоматизации корпоративного обучения как объекта стратегического управления

Система автоматизации корпоративного обучения – это цифровой программный продукт, имеющий функции систематизации и использования информации для передачи знаний, формирования навыков, организации выполнения заданий, мотивации и контроля обучающихся.

В современных системах корпоративного обучения используется широкий набор форм и средств. Так, П.Д. Шевелев определяет следующий перечень элементов системы корпоративного обучения :

- аудиторные занятия: тренинги, семинары,
- обучение на рабочем месте: наставничество, стажировка,
- развитие личностных качеств: бизнес-коучинг;
- дистанционное обучение;
- тематическое (специализированное) обучение;
- разбор ситуаций, кейсов;
- практическое обучение: освоение функционала программ, формирование навыков.

Несмотря на то, что дистанционное обучение выведено в отдельный элемент, оно позволяет использовать различные другие формы обучения: лекции, презентации, выполнение заданий и упражнений, а также осуществить контроль процесса и результата обучения.

В.А. Быстров считает, что система автоматизации корпоративного обучения должна учитывать три группы целей в организации: стратегические, организационные и административные. Каждая из целей достигается на трех уровнях: на уровне подсистемы управления персоналом, на уровне самого работника и на уровне организации в целом. Получается, что система корпоративного обучения должна объединять цели всех уровней и обеспечивать достижения результата, значимого как для организации, так и для сотрудника.

Е.В. Ширинкина отмечает, что создание систем корпоративного обучения является обязательной частью развивающейся организации, так как только системный подход к использованию человеческих ресурсов обеспечивает эффективность организационной деятельности и адаптацию к быстро меняющимся условиям внешней среды.

1. Абдулхаирова Э.М. Маркетинговая деятельность в инновационной сфере // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. – 2020. – № 1 (67). – С. 14-19
2. Бокова А.А., Чукавин И.Ю., Юхимец В.И., Александрова В.С., Репьева С.С. Цифровая трансформация как этап совершенствования человеческого капитала// Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2021.– № 6-2.– С. 167-171.
3. Брюховецкая Н.Е., Чёрная А.А. Интеллектуализация как приоритетное направление развития промышленных предприятий в условиях индустрии 4.0 // Экономика промышленности.– 2019.– № 4 (88). – С. 28-57.
4. Быстров В.А. Алгоритмическое обеспечение развития компетенций работников при управлении персоналом организации // Современные наукоемкие технологии. – 2022. – № 4. – С. 23-31.
5. Васильева Е.В. Методологии проектирования стратегии бизнеса: от дизайна продукта к проектированию платформ // Управление. – 2021.– Т. 9.– № 2.– С. 76-89.
6. Виханский О.С. Стратегическое управление. – [Электронный ресурс]. –Режим доступа: http://www.al24.ru/wp-content/uploads/2012/12/Виханский_Стратегическое_управление.pdf, свободный, (дата

обращения 21.05.2022).

7. Глотова Е.А. Глотова В.В. Стратегическое управление: анализ концепций // Известия Дальневосточного федерального университета. Экономика и управление. – 2021. – № 1(97). – С. 59-69
8. Гниломедов Е.В., Ганага С.В., Мельников А.В., Сухарникова Е.И., Бачурин А.И. Основные тренды инновационной деятельности нефтегазовых компаний // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2019.– Т. 3.– № 9. – С. 61-71.
9. Гренадерова М.В., Бопхоев А.У. Инструментарий стратегического анализа и его значение в деятельности организации // Актуальные вопросы современной экономики.– 2021.– № 3. – С. 37-41.
10. Григорян А.А. Внедрение элементов Digital-HR в сфере управления персоналом на примере компании «Страховой дом ВСК» // Фундаментальные исследования. – 2020.– № 7. –С. 31-35.
11. Ерохин Д.В., Вестимая Л.А., Трутнев О.И. Экономико-психологические особенности использования цифровых технологий в бизнес-процессах и управлении персоналом //Эргодизайн. – 2020.– № 1 (7).– С. 25-31.
12. Загребельная Н.С., Бостоганашвили Е.Р. Управление человеческими ресурсами в цифровой экономике // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019.– Т. 9.– № 1-1.– С. 374-384.
13. Калугина М.В., Плутова М.И. Цифровизация процессов управления кадровым резервом // Human Progress. – 2020. –Т. 6.– № 4.– С. 6.
14. Карпов А.В. Коммерциализация научно-технических разработок как фактор развития инновационных систем // Управление в экономических и социальных системах. – 2021.– № 3 (9)–. С. 41-49.
15. Клейнер, Г.Б. Сущность и структура стратегии предприятия. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-struktura-strategii-predpriyatiya>, свободный, (дата обращения 21.05.2022)
16. Котик Г.С., Оглоблин В.А. Повышение конкурентоспособности организации железнодорожной отрасли с помощью средств автоматизации, решающих проблемы обучения персонала //Инновации. Наука. Образование. – 2021.– № 36.– С. 1921-1927.
17. Логинов К.В., Шиков А.Н. Применения геймификации в процессе управления обучением, адаптацией и развитием персонала //Информатика и образование.– 2020.– № 9 (318).– С. 28-37.
18. Лысенко Е.А., Веселая А.А. Исследование сущности UX-стратегии при разработке цифровых продуктов // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2021.–Т. 11.– № 5-1.– С. 86-97.
19. Новикова Е.С., Сигарев А.В. Образование в цифровую эпоху: возможности и угрозы для экономики // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019.– Т. 9.– № 6-1.– С. 171-179.
20. ООО «Активное обучение»: бухгалтерская отчетность и финансовый анализ. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.audit-it.ru/buh_otchet/6829109480_ooo-aktivnoe-obuchenie, дата обращения 24.05.2022
21. Официальный сайт ООО «Активное обучение» и продукта Skill Cup – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.skillcup.ru>, дата обращения 24.05.2022
22. Погребинская Е.А., Сидоренко В.Н., Сухова Е.И. Отечественный и зарубежный опыт интеграции бизнеса и науки: новые возможности и угрозы в эпоху индустрии 4.0 // Вопросы инновационной экономики. – 2021.– Т. 11.– № 4. –С. 1573-1594.
23. Пухов М.В., Шелепина И.Г. Разработка маркетинговой стратегии вывода на рынок нового продукта // Правовестник. – 2019.– № 4 (15).– С. 74-76.
24. Семина А.П. Автоматизация процесса управления персоналом // Вестник Академии знаний. – 2020.– № 1 (36).– С. 216-220.
25. Сольская И.Ю., Войлошников А.А. Системный подход к организации информационного обеспечения системы профессионального обучения в крупной транспортной компании //Современные технологии. Системный анализ. Моделирование. – 2020.– № 4 (68).– С. 195-202.
26. Терехина С.В. Трансформация системы управления персоналом в цифровой экономике // Вестник науки. – 2020. –Т. 3.– № 4 (25).– С. 49-51.
27. Толкунова Е.Г. Управление персоналом в эпоху цифровой экономики // Экономика: вчера, сегодня, завтра.– 2019. –Т. 9.– № 6-1. – С. 138-143.
28. Тувина И.С. Методология и инструментарий конкурентного анализа при разработке маркетинговой стратегии предприятия // Устойчивое развитие науки и образования. – 2020.– № 5 (44). – С. 126-131.
29. Турулина Ю.В., Яшкова Е.В., Фильченкова В.Д. Корпоративный портал как способ оптимизации дистанционного обучения персонала// Актуальные вопросы современной экономики. – 2019.– №6/1.– С. 681-686.

30. Фоменко Е.А. Анализ практик применения цифровых технологий в системе управления персоналом // Modern Science. – 2021.– № 1-1.– С. 95-98.
31. Шевелев П.Д. Современные методы обучения и развития персонала: сравнительный анализ отечественных и зарубежных технологий // Вестник Российского нового университета. Серия: Человек и общество. – 2019.– № 4.– С. 70-73.
32. Ширинкина Е.В. Необходимость адаптации человеческих ресурсов (HR) и обучающих процессов к условиям неопределенности и турбулентности // Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право. – 2022.– Т. 32.– № 1.– С. 102-108.
33. Широковских С.А. Стратегическое управление промышленных предприятий в контексте перехода на интеллектуальные технологии, платформу развития человеческих ресурсов // Проблемы рыночной экономики. – 2020.– № 1. –С. 90-98.
34. Эйдлина Г.М., Милорадов К.А. Направления цифровизации бизнес-процессов торговых компаний //Транспортное дело России. – 2020.– № 1.– С. 42-44.

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/274251>