

Б1.В.ДВ.03.01.05 Корпоративная культура гостинично-туристического бизнеса

Цель и задачи дисциплины

- сформировать у будущего специалиста комплекс знаний, умений и навыков, которые позволят ему в будущей деятельности адекватно и эффективно управлять корпоративной культурой организации.

Учебные задачи дисциплины

- овладение основным понятийным аппаратом в области исследования культуры организации, анализ понятий «корпоративная культура» и «организационная культура»;
- выделение основных составляющих и специфических особенностей того или иного типа организационной культуры;
- комплексный анализ различных типологий организационных культур;
- освоение основных методов и способов диагностики формирования и поддержания корпоративной культуры;
- формирование навыков коммуникативных и презентационных навыков и умения работать в команде;
- овладение навыками проектной деятельности и использовании в ней современных технических средств и информационных технологий.

Мест дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.01.05 «Корпоративная культура гостинично-туристического бизнеса» размещается в вариативной части учебного плана по направлению «Менеджмент» и является дисциплиной по выбору студента.

Дисциплина основывается на знании следующих дисциплин: Б.1.Б.06 «Деловая коммуникация», Б.1.Б.11.01 «Теория менеджмента», Б.1.Б.11.01 «Теория организации», Б.1.Б.11.03 «Организационное поведение», Б.1.Б.17 «Управление человеческими ресурсами», Б.1.Б.20 «Стратегический менеджмент», Б.1.В.01.01 «Психология», Б.1.В.01.02 «Социология», Б1.В.ДВ.01.01 «Этика деловых отношений».

.Для успешного освоения дисциплины Б1.В.ДВ.03.01.05 «Корпоративная культура гостинично-туристического бизнеса» студент должен:

Знать:

- основные подходы к проектированию и типологию традиционных и современных организационных структур управления, принципы распределения полномочий и ответственности, в т.ч. на основе их делегирования; методологию управления человеческими ресурсами; роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь с задачами организации, причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях, бизнес-процессы в управлении персоналом (ОПК-3); теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности; теоретические основы формирования групп, групповой динамики и технологии создания и развития команд; принципы, основные методики диагностики организационной культуры (ОК-5, ПК-1);
- типологию конфликтов и технологию управления конфликтными ситуациями; типологию и основные принципы эффективных коммуникаций (ПК-2).

Уметь:

- оценивать и анализировать достоинства и недостатки различных типов структур управления и их последствия их применения; разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами и реализовывать ее в конкретных условиях;

проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность в персонале, разрабатывать мероприятия по привлечению новых сотрудников, программы их обучения и адаптации, использовать различные методы оценки, аттестации сотрудников, разрабатывать мероприятия по мотивированию персонала (ОПК-3);

- анализировать условия эффективного применения способов мотивации, лидерства и властных полномочий для решения управленческих задач; управлять динамикой, мотивацией и сплоченностью групп; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию (ОК-5; ПК-1);

- анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности (ПК-2).

Владеть:

- инструментарием эффективного делегирования полномочий и наделения ответственности; методами и способами разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами; современным инструментарием управления человеческими ресурсами (ОПК-3);

- способами применения основных теорий мотивации, лидерства и власти в управлении социально-экономическими системами; методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры (ОК-5, ПК-1);

- навыками организации коммуникаций на разных уровнях управления; навыками конструктивного межличностного взаимодействия в команде создания ресурса положительных эмоций для эффективной работы в команде; навыками диагностирования проблем группы и управления основными условиями ее продуктивности; навыками эффективного принятия решений в команде и управления командной креативностью; оценивать природу и последствия развития конфликтов; навыками управления персоналом в конфликтных ситуациях (ПК-2).

Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

ОПК-4 - способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации

Знать:

- основы организации эффективного делового общения, публичных выступлений, проведения переговоров и совещаний, ведения деловой переписки, осуществления электронных коммуникаций и т.д.

Уметь:

- применять рациональные методы и средства осуществления деловых коммуникаций;

Владеть:

- навыками выстраивания эффективных деловых коммуникаций.

в области организационно-управленческой деятельности

ПК-1 - Владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

Знать:

- теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности;
- теоретические основы формирования групп, групповой динамики и технологии

создания и развития команд;

- принципы, основные этапы и функции аудита человеческих ресурсов, диагностики организационной культуры.

Уметь:

- анализировать условия эффективного применения способов мотивации, лидерства и властных полномочий для решения управленческих задач;

- управлять динамикой, мотивацией и сплоченностью групп;

- диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;

Владеть:

- способами применения основных теорий мотивации, лидерства и власти в управлении социально-экономическими системами;

- методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры.

ПК-2 - владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде.

Знать:

- типологию конфликтов и технологию управления конфликтными ситуациями;

- типологию и основные принципы эффективных коммуникаций;

- основные подходы, роль и место кросскультурного менеджмента в развитии управленческих отношений.

Уметь:

- анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности кросскультурных отношений и разрабатывать предложения по их совершенствованию.

Владеть:

- навыками организации коммуникаций на разных уровнях управления;

- навыками конструктивного межличностного взаимодействия в команде создания ресурса положительных эмоций для эффективной работы в команде; навыками диагностирования проблем группы и управления основными условиями ее продуктивности; навыками эффективного принятия решений в команде и управления командной креативностью;

- оценивать природу и последствия развития конфликтов; навыками управления персоналом в конфликтных ситуациях;

-навыками эффективного применения управленческих функций в кросскультурной среде.

Содержание дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (темы)
1	Организационная культура – теоретические аспекты
2	Основные элементы организационной культуры и их специфика в различных видах организаций
3	Диагностика, формирование и поддержание организационной культуры.
4	Общее представление о группах и командах
5	Создание команды и распределение ролей.
6	Управление развитием команды.
7	Управление конфликтами.
8	Управление эффективностью команды.

Формы контроля – экзамен