

## **АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ** **Дисциплина Б1.В.ДВ.15 ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА**

**Семестр: 7**

**Количество часов: 72**

**Количество зачетных единиц: 2**

**Промежуточная аттестация: зачет**

**Место дисциплины в структуре ООП:**

Дисциплина «Организационная культура» относится к дисциплинам по выбору Б1.В.ДВ.15 базовой части учебного плана федерального государственного образовательного стандарта по направлению 43.03.02 *Туризм*.

Изучение дисциплины развивает у студентов потребности к самостоятельному и творческому мышлению, формирует способности к выстраиванию системы знаний о структуре, видах организационных культур, их взаимосвязи со стратегией и эффективностью развития организации.

В рамках учебной дисциплины «Организационная культура» закладываются основы междисциплинарного синтеза гуманитарных наук и наук профессионального цикла, таких как: «Культурология», «Социология управления», «Психология делового общения», «Мотивация трудовой деятельности» и др.

**Цель и задачи освоения дисциплины:**

Цель дисциплины «Организационная культура» формирование у обучающихся системы знаний и развитие практических навыков в использовании культурологического подхода в управлении организацией.

Основными задачами при изучении дисциплины являются:

- актуализация и интеграция культурологических, социологических, психологических и управленческих знаний применительно к формированию и развитию культуры организации;
- изучение закономерностей и особенностей культурологического подхода к управлению организацией;
- рассмотрение методов исследования, формирования, поддержания и изменения организационной культуры;
- формирование навыков и умений применения культурологического подхода в практической деятельности.

**Содержание дисциплины:**

Становление концепции организационной культуры и эволюция научного познания в области управления. Понятие, структура и содержание организационной культуры. Основные признаки организационной культуры: всеобщность, неформальность, устойчивость. Функции организационной культуры, связанные с внутренним состоянием механизма организации. Функции, определяемые необходимостью адаптации организации к внешней среде. Факторы, влияющие на многообразие организационных культур. Критерии типологии культур. Типы культур.

Важнейшие механизмы организационной культуры. Необходимость поддержания организационной культуры в организации (фирме, компании) на должном уровне. Важнейшие механизмы: роль лидера (менеджера), принципы отбора персонала, методы социализации, оформление физической среды. Анализ состояния организационной культуры предприятия. Факторы, влияющие на формирование организационной (корпоративной) культуры. Проблемы влияния внешней адаптации и внутренней интеграции на формирование организационной культуры лидерами. Принципы формирования организационной культуры. Зарубежный и отечественный опыт формирования организационной (корпоративной) культуры.

Методы поддержания организационной культуры. Объекты и предметы внимания, оценки, контроля со стороны менеджеров. Реакция руководителей на критические ситуации и организационные кризисы. Методы изменения организационной культуры. Моделирование ролей. Критерии мотивирования сотрудников. Организационные символы и обряды. Модель воспроизводства организационной культуры. Роль менеджера в формировании, поддержании, изменении организационной культуры. Методы изучения сложившейся организационной культуры учебной группы, фирмы, компании. Подходы к измерению степени влияния культуры на производственную деятельность организации. Модель измерения эффективности организационной культуры В. Сате. Модель «успешного управления» Питерса Уотермана. Модель Квина Рорбаха «конкурирующие ценности и организационная эффективность». Их практическое использование.

Основы управления организационной культурой. Три уровня культуры организации: символы, ценности, верования, базовые предположения. Возможности изменений на каждом из указанных уровней. Способы управления культурой: видение «свыше» и видение «снизу». Их суть и реализация в практической деятельности. Организационные формы хозяйственной деятельности и управления с учетом организационной культуры. Роль лидера (менеджера) в управлении организационной культурой.

Информационные технологии управления как инструментальной исследовательской деятельности для оптимизации и апробации различных моделей рыночных отношений и для решения конкретных практических задач. Современные инструментальные информационные технологии: гипертекст, машинная графика, телекоммуникации, структурные и объектно-ориентированные технологии (CASE), мультимедиа

США и Россия: иерархия управленческих стандартов и качества. Сравнительная характеристика восточной и западной организационных культур. Проявление национального характера и природа стереотипов поведения российского работника. Модели Г. Хофстеда, У. Оучи, Г. Лейна и Дж. Дистефано.

