

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.15 ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Семестр: 7

Количество часов: 72 часа

Количество зачетных единиц: 2

Промежуточная аттестация: зачет

Место дисциплины в структуре ООП:

Дисциплина «Организационная культура» относится к дисциплинам по выбору плана подготовки бакалавров направления *43.03.02 Туризм* направленность «Технология и организация развлечений».

Цель дисциплины является формирование у студентов системы знаний и умений культуры управления на основе профессиональной этики.

Содержание дисциплины: Концепция организационной культуры. Становление концепции организационной культуры и эволюция научного познания в области управления. Понятие, структура и содержание организационной культуры. Основные признаки и функции 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. Механизмы организационной культуры. 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. Формирование организационной культуры. 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 и изменения организационной 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. Влияние организационной культуры на эффективность организации сервисной деятельности. 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. Управление организационной культурой. 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. Современные информационные технологии организационной культуры. 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. Зарубежный и отечественный опыт влияния организационной культуры на успешную деятельность организации. 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.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен обладать следующими общекультурными (ОК) и профессиональными (ПК, ПрК) компетенциями:

ОК-1 - способность к интеллектуальному, культурному, нравственному физическому и профессиональному саморазвитию и самосовершенствованию.

ОК-2 - способность к достижению целей и критическому переосмыслению накопленного опыта.

ОК-7 - готовность к восприятию культуры и обычаев других стран и народов, с терпимостью относиться к национальным, расовым, конфессиональным различиям, способностью к межкультурным коммуникациям в туристской индустрии.

ПК-7 - способность к работе в трудовых коллективах предприятий туристской индустрии.

ПК-8 - способность организовывать работу исполнителей, принимать управленческие решения в организации туристской деятельности, в том числе с учетом социальной политики государства.

ПК-9 - умение рассчитать и оценить затраты по организации деятельности предприятия туристской индустрии.

ПК-10 - способность использовать нормативные документы по качеству стандартизации и сертификации туристской индустрии

Образовательные технологии: в зависимости от цели и вида учебного занятия применяются разнообразные интерактивные образовательные технологии. Теоретический материал излагается на лекционных занятиях. Семинарские занятия ориентированы на закрепление теоретического материала, изложенного на лекционных занятиях, а также на приобретение дополнительных знаний, умений и практических навыков осуществления аналитической и профессиональной деятельности с применением интерактивных форм обучения (лекция-визуализация, комбинированная лекция в интерактивном режиме с использованием визуальной презентации, проведение практических занятий с использованием Интернет-видео-сюжетов).

Составитель: Т.С. Аверячкина, канд. ист. наук, доцент.