

**Негосударственное аккредитованное некоммерческое
частное образовательное учреждение высшего образования
«АКАДЕМИЯ МАРКЕТИНГА И СОЦИАЛЬНО-ИНФОРМАЦИОННЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ – ИМСИТ»
(г. Краснодар)**

Кафедра технологий сервиса и деловых коммуникаций

Рассмотрено и одобрено на заседании
кафедры Технологий сервиса и деловых
коммуникаций Академии ИМСИТ,
протокол №8 от 19 марта 2018 года,
зав. кафедрой, доцент



Н.И. Севрюгина

УТВЕРЖДЕНО
Научно-методическим советом академии
протокол №8 от 16 апреля 2018 года
ДЛЯ
ДОКУМЕНТОВ
Председатель НМС,
проректор по учебной работе,
профессор


Н.Н. Павелко

**Б1.В.ДВ.03.02 «КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В ТУРИСТСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
по направлению подготовки
43.03.02 Туризм
направленность (профиль) программы
«Организация и технология туроператорских и турагентских услуг»
Квалификация
Бакалавр

Краснодар
2018

<p>Цель и задачи изучения дисциплины:</p>	<p>Цели дисциплины: является овладение студентами современными представлениями о корпоративной культуре, методах ее диагностики и коррекции, использования корпоративной культуры для укрепления имиджа организации, повышения ее цельности.</p> <p>Задачи дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение современных концепций; - типологий корпоративной культуры; - формирование системного представления о корпоративной культуре; - знакомство с методами ее диагностики и коррекции; - обобщение теоретического и анализ практического опыта; - прояснение значения корпоративной культуры для связей с общественностью; - тренинг навыков исследования и формирования корпоративной культуры.
<p>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)</p>	<p>Раздел I. Предмет корпоративной культуры Определение культуры. Понятие корпоративная культура. Становление корпоративной культуры как научной дисциплины. Отличия организационной и корпоративной культуры. Крупнейшие ученые в области корпоративной культуры. Корпоративная культура в контексте национальной культуры. Содержание корпоративной культуры. Функции корпоративной культуры. Значение корпоративной культуры для специалиста по связям с общественностью. Факторы, влияющие на корпоративную культуру. Уровни организационной культуры (Э. Шейн).</p> <p>Раздел II. Типы корпоративных культур Классификация корпоративных культур. Критерии корпоративной культуры. Типология Дж. Зоненфельда. Типология Р. Акоффа. Типология Т. Дейла и А. Кеннеди. Типология М. Бурке. Типология Г. Хофштеда. Организационные модели Л. Константина. Типы культур Ч. Хэнди. Рамочная конструкция конкурирующих ценностей Р. Куинна и Дж. Рорбака. Пара-дигмы Д. Коула. Типы корпоративных культур на разных стадиях развития организации.</p> <p>Раздел III. Формирование корпоративной культуры Понятие и содержание процесса формирования корпоративной культуры. Подходы к формированию корпоративной культуры. Факторы, влияющие на корпоративную культуру. Культура организации на этапах ее жизненного цикла. Динамика культурных изменений. Механизмы изменения культуры. Управление и условия успешного проведения изменений. Проблемы адаптации. Механизмы распространения организационной культуры. Развитие субкультур. Дефекты культуры организации. Роль основателей. Роль специалиста по связям с общественностью в формировании корпоративной</p>

культуры.

Раздел IV. Значение групп в организационной культуре

Понятие и структура группы. Виды групп. Процесс формирования групп. Понятие коллектива. Групповая динамика. Социально-психологический климат в коллективе. Конформизм. Доминирующая культура и субкультуры. Личность как субъект и объект корпоративной культуры. Психологические характеристики человеческих отношений. Особенности коммуникативных процессов.

Раздел V. Формальные и неформальные группы

В организации существует три основных типа формальных групп: группы руководителей; производственные группы; комитеты. Признаки формального управления. Признаки неформального управления. Функции формального управления. Функции неформального управления. Виды структур организации осуществляющих формальное управление: административная, оперативная. Виды структур, осуществляющих неформальное управление: структуры по интересам, группы на основе службы. Ступени возникновения и развития процесса неформального управления. Причины побуждающие вступать в неформальные отношения и использовать этот метод управления. Три источника возникновения неформального управления. Различия между формальным и неформальным управлением.

Раздел VI. Управленческая команда как лидерский ансамбль («созвездие лидеров»).

Индивидуальная профессиональная самобытность («свое место»). Психологические основы лидерства в команде. Команда как совокупный субъект деятельности. Подходы к формированию команды. Типология взаимоотношений внутри команды. Структурные элементы команды как живого организма. Динамические процессы в коммуникативной среде команды. Признаки команды. Функции команды. Роль командного духа и способы его построения.

Раздел VII. Личностно-профессиональные характеристики лидера

Стратегическое мышление руководителя (мышление через будущее). Профессионально важные качества руководителя команды (организационно-психологический анализ). Компетенции руководителя. Стили власти. Демократический, либеральный, авторитарный. Типология лидерства. Традиционный лидер. Формальный и неформальный лидер. Функции лидера.

Раздел VIII. Психолого-акмеологические основы формирования команды

Жизненный цикл команды. Кризисы становления и развития команды в организации. Конфликт в команде как этап нового становления команды. Решение конфликтных ситуаций. Диалог. Компромисс. Сговор. Роль

	<p>руководителя в решении конфликтных ситуаций. Этапы решения конфликта. Виды конфликтов. Способы избегания конфликтов. Замалчивание конфликта.</p> <p>Основные термины: конфликт, конфликтология, жизненный цикл, диалог, компромисс, сговор.</p> <p>Раздел IX. Культура труда Качество трудовой жизни. Факторы отношения к труду. Характер, содержание, условия труда. НОТ. Безопасность труда и ее обеспечение. Режим труда и отдыха. Социально-экономические, организационно-технические, природные, психоорганизационные, санитарно-гигиенические, эстетические условия труда.</p> <p>Раздел X. Культура управления Стили руководства. Соотношение понятий лидерства и руководства. Роль руководителя в построении организационной культуры. Управление производственной адаптацией работников. Планирование карьеры. Особенности личности руководителя. Проявление культуры руководителя в моделях его поведения. Лидерство и трансляция ценностей в организации. Отношения руководитель-подчиненный. Культура проведения совещаний.</p> <p>Раздел XI. Мотивация работников Понятие и виды мотивации. Модели и теории мотивации. Содержательные (А. Маслоу, Ф. Херцберг, Д. Мак-Клеланд), процессорные (ожидания и справедливости) целевой ориентации, викарные теории. Экономические и неэкономические стимулы. Мотивирующие и демотивирующие факторы. Потребности — мотив — стимул — мотивация. Деятельность специалистов по связям с общественностью в потребностно- мотивационной сфере персонала.</p> <p>Раздел XII. Диагностика корпоративной культуры Критерии (индикаторы) необходимости изучения корпоративной культуры. Вопросы определения мер, измерений. Оценка управленческих навыков. Рейтинговые оценки сотрудников. Методы диагностики: тестирование, анкетирование, опрос, выявление социально-психологического климата. Построение профиля корпоративной культуры.</p>
<p>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</p>	<p>способностью использовать общеправовые знания в различных сферах деятельности, в том числе с учетом социальной политики государства, международного и российского права (ОК-6)</p> <p>способностью к разработке туристского продукта (ОПК-2)</p> <p>способностью организовывать работу исполнителей, принимать решение в организации туристской деятельности, в том числе с учетом социальной политики государства (ПК-4)</p> <p>способностью рассчитать и проанализировать затраты</p>

	<p>деятельности предприятия туристской индустрии, туристского продукта в соответствии с требованиями потребителя и (или) туриста, обосновать управленческое решение (ПК-5)</p> <p>способностью использовать методы мониторинга рынка туристских услуг (ПК-7)</p>
<p>Знания, умения и навыки, получаемые в процессе изучения дисциплины:</p>	<p>Знать: теоретические основы и закономерности развития и функционирования корпоративной культуры; современные методы ее диагностики; основные элементы корпоративной культуры; роль руководителя в ее формировании; факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры; понятия и виды субкультур; направления и формы работы по формированию корпоративной культуры; типы и стратегии командного взаимодействия, содержание, психологические основы формирования лидерства в команде, профессионально важные качества и компетенции руководителя, необходимые для его работы в команде, жизненный цикл команды, кризисы становления и развития команды в организации.</p> <p>Уметь: применять элементарные знания, полученные за время прочтения курса, определять этап развития команды, особенности корпоративной культуры, определять степень выраженности компетенций руководителя, выявлять стратегии мышления руководителя, планировать оценку эффективности деятельности команды; проводить аналитическую и исследовательскую работу по оценке состояния корпоративной культуры; формировать корпоративную культуру с помощью изученных технологий; использовать приемы изменения корпоративной культуры для оптимизации связей организации с общественностью; транслировать ценности внутри организации; использовать корпоративную культуру для укрепления имиджа организации; формировать команду для решения поставленных целей.</p> <p>Владеть: представлениями об управленческой команде как форме самоорганизации профессионалов, культуре команды, управленческой команде как лидерской команде, личностно-профессиональные характеристики руководителя команды, психолого-акмеологические основы формирования команды.</p>
<p>Формы проведения занятий, образовательные технологии:</p>	<p>Лекционные занятия: проблемные лекции, лекция – визуализация, лекция-беседа, лекция - анализ ситуаций.</p> <p>Практические занятия: тематические семинары, проблемные семинары, метод «круглого стола», метод «коллективной мыслительной деятельности», методы</p>

	анализа проблемных ситуаций, логико- методологическое проектирование, решение задач.
Используемые инструментальные и программные средства:	Средства проекции (презентации), программированного контроля (тестирования)
Формы промежуточного контроля:	Текущие оценки знаний, тестирование, доклады, самостоятельные работы
Общая трудоемкость изучения дисциплины:	144 ч./4 з.е.
Форма итогового контроля знаний:	экзамен