

## **АННОТАЦИЯ**

к рабочей программе дисциплины

### **Б1.В.08 «КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»**

**Объем трудоемкости дисциплины** для студентов направления подготовки 05.04.02 «География», профиль «Рекреационная география и туризм» 1 курса ОФО (академическая магистратура): 2 зачетные единицы (72 часа, из них: 28,2 контактные часы (28 часов аудиторной работы); 43,8 часа самостоятельной работы).

**Целью дисциплины** «Корпоративная культура и управление персоналом» является формирование у магистров знаний и умений о создании корпоративной культуры и построении эффективной системы управления персоналом на предприятиях туристской и гостиничной индустрии.

#### **Задачи дисциплины:**

- ознакомление магистрантов с категориальным аппаратом курса «Корпоративная культура и управление персоналом»;
- формирование у магистрантов представлений о специфике корпоративной культуры гостиничной организации;
- ознакомление магистрантов со спецификой формирования и трансформации культуры организации в зависимости от факторов внешней и внутренней среды;
- ознакомление магистрантов с подходами к измерению влияния корпоративной культуры на работу отдельных сотрудников и всей организации;
- формирование у магистрантов знаний об основных критериях оценки эффективности системы управления персоналом организации.

#### **Место дисциплины в структуре ООП ВО.**

Дисциплина «Корпоративная культура и управление персоналом» относится к вариативной части Блока 1 основной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 05.04.02 «География», профиль «Рекреационная география и туризм». Необходимость включения дисциплины в учебный план вызвана в первую очередь тем, что персонал является главной действующей силой в туристской и гостиничной индустрии, а грамотное использование персонала является залогом успеха в формировании и реализации туристского продукта, поэтому потребность в специалистах, обладающих современными знаниями в области управления персоналом очень велика.

Освоение дисциплины базируется на знаниях, приобретенных бакалаврами направлений Туризм, Сервис и Гостиничное дело, при изучении следующих дисциплин: «Психология делового общения», «Профессиональная этика и этикет», «Речевая коммуникация», «Управление персоналом в гостиничных комплексах», «Корпоративная культура», «Организационное поведение».

#### **Требования к уровню освоения дисциплины.**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций:

- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-8);
- способностью творчески использовать в научной и производственно-технологической деятельности знания фундаментальных и прикладных разделов дисциплин (модулей), определяющих направленность (профиль) программы магистратуры (ПК-2).

**Таблица 1 – Результаты освоения дисциплины «Корпоративная культура и управление персоналом»**

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ОПК-8	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<ul style="list-style-type: none"> <li>– знать процесс разработки и внедрения персонал-стратегии на туристском и гостиничном предприятии;</li> <li>– знать составляющие персонал-стратегии предприятия;</li> <li>– знать этапы и методы отбора и оценки персонала туристских и гостиничных предприятий;</li> <li>– знать методы и этапы адаптации нового сотрудника туристского и гостиничного предприятия;</li> <li>– знать методы мотивации персонала туристских и гостиничных предприятий;</li> <li>– знать системы компенсации и стимулирования персонала туристских и гостиничных предприятий;</li> <li>– знать, теорию разрешения и предотвращения конфликтов в коллективе туристского и гостиничного предприятия;</li> <li>– знать методы управления проблемными сотрудниками туристского и гостиничного предприятия;</li> <li>– знать методы создания эффективной команды туристского и гостиничного предприятия;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– уметь управлять процессом внедрения персонал-стратегии туристского и гостиничного предприятия;</li> <li>– уметь строить организационную структуру туристского и гостиничного предприятия;</li> <li>– уметь составлять вопросы к собеседованию;</li> <li>– уметь управлять конфликтами и стрессами в коллективе туристского и гостиничного предприятия;</li> <li>– уметь проводить анализ кадрового потенциала туристского и гостиничного предприятия;</li> <li>– уметь планировать деловую карьеру персонала туристского и гостиничного предприятия;</li> <li>– уметь проводить оценку корпоративной культуры предприятия;</li> <li>– уметь управлять лояльностью персонала туристского и гостиничного предприятия</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– владеть методами построения стратегически необходимой корпоративной культуры туристского и гостиничного предприятия;</li> <li>– владеть методами управления корпоративной культурой туристского и гостиничного предприятия;</li> <li>– владеть навыками составления плана адаптации сотрудника туристского и гостиничного предприятия;</li> <li>– владеть приемами оценки персонала туристского и гостиничного предприятия;</li> <li>– владеть методами мотивации персонала туристского и гостиничного предприятия;</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>– знать типы и особенности групповой культуры туристского и гостиничного предприятия;</li> <li>– знать методы оценки результативности труда руководителей и сотрудников туристского и гостиничного предприятия;</li> <li>– знать методы отбора персонала в кадровый резерв родителей туристского и гостиничного предприятия</li> <li>– знать технологию формирования лояльности персонала</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>– владеть методами регулирования внутренних конфликтов в коллективе туристского и гостиничного предприятия</li> </ul>
2.	ПК-2	способностью творчески использовать в научной и производственно-технологической деятельности знания фундаментальных и прикладных разделов дисциплин (модулей), определяющих направленность (профиль) программы магистратуры	<ul style="list-style-type: none"> <li>– знать особенности корпоративной культуры западноевропейских, американских и японских туристских и гостиничных предприятий;</li> <li>– знать особенности корпоративной культуры российских туристских компаний и гостиничных предприятий;</li> <li>– понимать взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии развития туристской и гостиничной организации;</li> <li>– понимать взаимосвязь корпоративной культуры и системы управления персоналом в организации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– уметь анализировать корпоративную культуру туристских и гостиничных предприятий в России и за рубежом;</li> <li>– уметь составлять корпоративный кодекс туристского и гостиничного предприятия;</li> <li>– уметь разрабатывать систему мотивации и стимулирования персонала туристского и гостиничного предприятия</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– владеть навыками оценки эффективности системы управления персоналом и корпоративной культуры туристского и гостиничного предприятия</li> </ul>

**Таблица 2 – Основные разделы дисциплины, курс 1, семестр 2, ОФО (магистратура)**

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов			
		Всего	Аудиторная работа		Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	
1	2	3	4	5	6
1	Корпоративная культура зарубежных и отечественных предприятий гостиничной индустрии	12	2	2	8
2	Формирование корпоративной культуры и организация корпоративного тренинга на предприятиях гостиничной индустрии	17,8	2	6	9,8
3	Стратегическое управление персоналом на предприятиях гостиничной индустрии	10	2	–	8
4	Технология управления персоналом на предприятиях гостиничной индустрии	18	–	8	10
5	Эффективность взаимодействия системы управления персоналом и корпоративной культуры предприятий гостиничной индустрии	14	–	6	8
<i>Итого по дисциплине:</i>			<b>6</b>	<b>22</b>	<b>43,8</b>

**Курсовые работы:** не предусмотрены.

**Форма проведения аттестации по дисциплине:** зачет.

**Основная литература:**

1. Десслер Г. Управление персоналом: учебник. – М.: Лаборатория знаний, 2015. – 802 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/84198>.
2. Иванова-Швец Л.Н., Дмитриев А.В. Управление персоналом в туристическом и гостиничном бизнесе. – М.: Евразийский открытый институт, 2011. – 111 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90750>.
3. Персикова Т.Н. Корпоративная культура: учебник. – М.: Логос, 2011. – 288 с. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233786>.
4. Пирог Я.Ю. Корпоративная культура: источники, традиции, современное состояние, тенденции развития. – М.: Лаборатория книги, 2012. – 107 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140545>.
5. Райли М. Управление персоналом в гостеприимстве: учебник. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 191 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114557>.

Автор РПД, канд. геогр. наук, доцент  И.А. Романова