

Министерство культуры Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«КРАСНОДАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ
КУЛЬТУРЫ»**

Факультет социально-культурной деятельности и туризма

Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ
Декан ФСКДТ
Мартиросян К.М.

Р
«26» *сентября* 201*6*

**АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ
УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Б1.В.ОД.20 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И КОРПОРАТИВНАЯ
КУЛЬТУРА**

Направление подготовки – **51.03.01 Культурология**
Профиль подготовки – **Управление в социокультурной сфере**
Квалификация (степень) выпускника – **бакалавр**
Форма обучения – **очная, заочная**

Составитель:

Плугина Н.А., к.ф.н., доцент

Н.А. Плугина

**Краснодар
2016**

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цели освоения дисциплины (модуля) «Управление персоналом и корпоративная культура»:

- охватывает круг вопросов, связанных с общими знаниями о законах управления организации, специфики внутрикорпоративного управления в разных регионах мира, с методами влияния на внутрикорпоративную культуру.

Задачи: повышение эффективности организации, с конкретными техниками работы в организации сферы туризма и сервиса

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

В соответствии со структурой учебного плана по направлению подготовки 51.03.01 Культурология и профилю подготовки Управление в социокультурной сфере, дисциплина «Управление персоналом и корпоративная культура» входит в состав обязательных дисциплин вариативной части.

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению подготовки (специальности):

а) общекультурных:

- способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК–4);
- способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК–5);
- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК–6).

б) общепрофессиональных:

- способностью критически переосмысливать накопленный опыт, изменять при необходимости профиль профессиональной деятельности (ОПК–5).

в) профессиональных:

- готовностью к использованию современного знания о культуре и социокультурной деятельности (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе (ПК–4);
- способностью применять на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере, находить и принимать управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность (ПК–5).

В результате освоения дисциплины обучающиеся должны:

Знать:

- основные понятия и терминологию управления персоналом, научные основы управления персоналом, основные концепции и этапы развития этого раздела менеджмента;
- стратегию, подходы, функции и методы управления персоналом, теории мотивационного поведения, процедуры оценки труда и системы материального и морального поощрения;
- способы и методы планирования продвижения персонала, системы оценки достижений работников;
- виды, формы и методы обучения персонала;
- основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;
- формы участия персонала в управлении учреждениями культуры.

Уметь:

- осуществлять управление деятельностью учреждений культуры;
- определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала;

- осуществлять выбор стратегии управления персоналом организации, осуществлять оценку эффективности управления персоналом организации, планировать потребность в персонале и знать основные методы испытания и отбора персонала;
- учитывать и использовать систему мотивов, потребностей и ценностей персонала организации;
- анализировать внутриорганизационные конфликты и разрабатывать приемы их преодоления;

Владеть:

- навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;
- навыками подбора и применения технологий поиска, отбора и найма персонала, составления профессионального и психологического портрета должности, планирования адаптации, построения плана развития и карьеры сотрудников организации;
- системами оценки достижений работников.

Приобрести опыт деятельности:

- по применению основ управления персоналом в социально-культурной деятельности.

4. ОБЪЕМ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц (144 часов). Дисциплина реализуется в 8 семестре. Форма промежуточной аттестации – экзамен в 8 семестре.