

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
М.В.ЛОМОНОСОВА»**

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

«УТВЕРЖДАЮ»

Декан экономического факультета МГУ

профессор _____ А.А. Аузан

«___» _____ 2022 год

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины:

**КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ
КОМПАНИИ**

Уровень высшего образования:

МАГИСТРАТУРА

Направление подготовки:

38.04.01. ЭКОНОМИКА

Форма обучения:

ОЧНАЯ

Рабочая программа рассмотрена и одобрена
Учебно-методической комиссией экономического факультета
(протокол № _____, дата)

Москва 2022

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки магистратуры 38.04.01. Экономика

ОС МГУ утвержден решением Ученого совета МГУ имени М.В. Ломоносова от 28 декабря 2020 года, протокол №7

Год (годы) приема на обучение: 2022 и последующие

1. Место и статус дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы подготовки магистра

Статус дисциплины: *вариативная*

Триместр: 3 триместр

2. Входные требования (реквизиты) для освоения дисциплины

Для успешного освоения данного курса требуются знания и умения, полученные в дисциплинах: «Корпоративное управление для устойчивого развития», «Развитие человеческого потенциала и управление кадровыми ресурсами», «Международная деловая коммуникация: традиции, подходы, язык», «ESG (Экологически-социальное управление) – трансформация бизнеса: практика, инструменты, отчетность», «Корпоративная социальная ответственность и стандарты GRI (Глобальной инициативы по отчетности)».

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников

Компетенции выпускников (коды)	Индикаторы (показатели) достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), сопряженные с компетенциями
УК-1.	УК-1.И-1. Анализирует проблемную ситуацию как целостную систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	УК-1.И-1.У-1. Умеет определить суть проблемной ситуации и этапы ее разрешения с учетом вариативных контекстов
		УК-1.И-1.У-2. Умеет осуществлять сбор, систематизацию и критический анализ информации, необходимой для выработки стратегии действий по разрешению проблемной ситуации
	УК-1.И-2. Разрабатывает варианты решения проблемной ситуации на основе критического анализа доступных источников информации	УК-1.И-2.У-1. Умеет оценивать адекватность и достоверность информации о проблемной ситуации, работать с противоречивой информацией из разных источников
		УК-1.И-2.У-2. Умеет находить решение проблемной ситуации на основе действий, эксперимента и опыта
		УК-1.И-2.У-3. Умеет определить возможные варианты решения проблемной ситуации на основе анализа причинно-следственных связей

	УК-1.И-3. Вырабатывает стратегию действий для решения проблемной ситуации в виде последовательности шагов, предвидя результат каждого из них	УК-1.И-3.У-1. Умеет осуществить и аргументировать выбор стратегии по решению проблемной ситуации, понимая преимущества и недостатки выбранной стратегии
		УК-1.И-3.У-2. Умеет разработать план действий по решению проблемной ситуации, определяя и оценивая практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации
УК-4.	УК-4.И-1. Формирует эффективную команду	УК-4.И-1.3-1. Знает основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы
		УК-4.И-1.3-2. Знает основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе - виртуальных
		УК-4.И-1.У-1. Умеет распределять роли в команде с учетом индивидуальных характеристик участников
		УК-4.И-1.У-2. Умеет ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли
		УК-4.И-1.У-3. Умеет выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений
		УК-4.И-1.У-4. Умеет планировать работу команды по достижению поставленных целей и оценивать необходимые ресурсы
	УК-4.И-2. Координирует и направляет деятельность участников команды на достижение поставленной цели с учетом особенностей поведения ее участников, временных и прочих ограничений.	УК-4.И-2.3-1. Знает основные методы анализа взаимодействия в команде
		УК-4.И-2.3-2. Знает основные принципы и современные технологии осуществления эффективного коммуникационного процесса
		УК-4.И-2.У-1. Умеет поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника

		УК-4.И-2.У-2. Умеет предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы
		УК-4.И-2.У-3. Умеет выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими
		УК-4.И-2.У-4. Умеет использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе - виртуальной
УК-5.	УК-5.И-1. Составляет документы (письма, эссе, рефераты и др.) для академического и профессионального взаимодействия в соответствии с нормами русского и иностранного языков	УК-5.И-1.3-1. Знает способы использования информационно-коммуникационных технологий для сбора, хранения, обработки, представления и передачи информации
		УК-5.И-1.У-1. Умеет найти и проанализировать информацию, необходимую для качественного выполнения академических и профессиональных задач и достижения профессионально значимых целей, в т.ч. на иностранном языке
	УК-5.И-3. Принимает участие в академических и профессиональных дискуссиях, в том числе на иностранном(ых) языке(ах)	УК-5.И-3.У-1. Умеет воспринимать и анализировать информацию на русском и иностранном языках в процессе академического и профессионального взаимодействия
		УК-5.И-3.У-2. Умеет вести академические и профессиональные дискуссии на русском и/или иностранном языке, аргументированно отстаивая свои позиции и идеи
УК-6.	УК-6.И-1. Имеет представление о сущности и принципах анализа разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-6.И-1.3-1. Знает методы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия
		УК-6.И-1.3-2. Знает нормы межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур

	УК-6.И-2. Демонстрирует способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-6.И-1.У-1. Умеет анализировать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия УК-6.И-1.У-2. Умеет строить межкультурное взаимодействие с учетом разнообразия культур
УК-7.	УК-7.И-1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста	УК-7.И-1.3-1. Знает основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития
		УК-7.И-1.3-2. Знает способы самооценки и самоопределения
		УК-7.И-1.У-1. Умеет оценивать возможности реализации собственных профессиональных целей и расставлять приоритеты
	УК-7.И-2. Рефлексирует о своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования	УК-7.И-2.У-1. Умеет проводить анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности УК-7.И-2.У-2. Умеет корректировать планы личного и профессионального развития
ОПК-1.	ОПК-1.И-1. Представляет (на продвинутом уровне) современные методы исследования фундаментальной экономической науки при решении практических и (или) исследовательских задач	ОПК-1.И-1.3-1. Знает методологические подходы к анализу фундаментальных экономических моделей при решении практических и (или) исследовательских задач
		ОПК-1.И-1.У-1. Умеет определять необходимый набор современных методов исследования фундаментальной экономической науки при решении практических и (или) исследовательских задач
		ОПК-1.И-1.У-2. Умеет осуществлять методологический анализ фундаментальных экономических моделей при решении практических и (или) исследовательских задач
	ОПК-1.И-2. Обобщает и критически оценивает научные результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями в области фундаментальной экономической науки и	ОПК-1.И-2.3-1. Знает основные научные результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями в области фундаментальной экономической науки

	выявляет наиболее подходящую теоретическую модель для решения практической или исследовательской задачи экономической направленности и обосновывает свой выбор	ОПК-1.И-2.У-1. Умеет обобщать и критически оценивать научные результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями в области фундаментальной экономической науки
	ОПК-1.И-3. Составляет план и осуществляет исследования реальной экономической ситуации с применением изученных методов фундаментальной экономической науки: макроэкономики и микроэкономики	ОПК-1.И-3.3-1. Знает области применения инструментальных методов экономического анализа в прикладных и фундаментальных исследованиях
		ОПК-1.И-3.У-1. Умеет составлять план исследования реальной экономической ситуации с применением методов фундаментальной экономической науки
		ОПК-1.И-3.У-2. Умеет использовать основные положения фундаментальной экономической науки при решении практических и (или) исследовательских задач
ОПК-3.	ОПК-3.И-1. Знает тенденции развития мировой экономической науки за последние десятилетия в выбранной области научных интересов	ОПК-3.И-1.3-1. Знает основные достижения современной мировой экономической науки в выбранной области научных интересов
		ОПК-3.И-1.У-1. Умеет анализировать тенденции развития мировой экономической науки за последние десятилетия в выбранной области научных интересов
		ОПК-3.И-1.У-2. Умеет делать обоснованные выводы по результатам анализа тенденций развития мировой экономической науки
	ОПК-3.И-2. Проводит сравнительный анализ, обобщает и критически оценивает выполненные научные исследования в экономике	ОПК-3.И-2.3-1. Знает важнейшие современные научные исследования в экономике
		ОПК-3. И-2. У-1. Умеет проводить сравнительный анализ современных научных исследований в экономике
		ОПК-3. И-2. У-2. Умеет обобщать и критически оценивать современные научные исследования в экономике

ОПК-4.	ОПК-4.И-2. Прогнозирует ответное поведение других заинтересованных сторон/участников взаимодействия (конкурентов, партнёров, сотрудников) на принимаемые организационно-управленческие решения	ОПК-4.И-2.3-1. Знает принципы принятия организационно-управленческих решений
		ОПК-4.И-2.У-1. Умеет принимать самостоятельные организационно-управленческие решения и несет за них ответственность
		ОПК-4.И-2.У-2. Умеет прогнозировать последствия принятых организационно-управленческих решений и реакцию других заинтересованных сторон/участников взаимодействия (конкурентов, партнёров, сотрудников)
ОПК-5.	ОПК-5.И-2. Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики	ОПК-5.И-2.3-1. Знает электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики
		ОПК-5.И-2.У-2. Умеет применять электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики
ПК-1.	ПК-1.И-1. Осуществляет самостоятельный прикладной или фундаментальный научно-исследовательский проект в области экономики	ПК-1.И-1.У-3. Умеет выбрать и обосновать адекватный метод исследования, используя современный теоретический и эконометрический инструментарий
		ПК-1.И-1.У-4. Умеет осуществить собственное исследование и представить его результаты в виде полноценного научного текста, статьи
ПК-2.	ПК-2.И-1. Осуществляет разработку плана научных исследований по экономической тематике	ПК-2.И-1.У-1. Умеет разработать план научного исследования
	ПК-2.И-2. Осуществляет методическую разработку научных исследований по экономической тематике	ПК-2.И-2.У-1. Умеет выбрать из существующих или разработать свой вариант методики исследований
ПК-3.	ПК-3.И-1. Обобщает полученные данные в рамках исследований в области экономики	ПК-3.И-1.У-1. Умеет обобщить достигнутые в ходе исследований результаты

		ПК-3.И-1.У.2. Умеет интерпретировать и представлять полученные результаты в различных профессиональных сообществах
МПК-3	МПК-3.И-1. Разрабатывает проектные решения, бизнес-планы и бизнес-модели в условиях устойчивого развития	
	МПК-3.И-2. Осуществляет разработку предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ.	

4. Объем дисциплины по видам занятий

Объем дисциплины составляет 3 зачетных единицы: 108 академических часов, в том числе 52 академических часа составляет контактная работа с преподавателем, 56 академических часов составляет самостоятельная работа магистранта.

5. Формат обучения очный с использованием обучающей среды On.Econ

6. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	В том числе						
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем) <i>Виды контактной работы, часы</i>				Самостоятельная работа обучающегося <i>Виды самостоятельной работы, часы</i>		
		Занятия семинарского типа	Групповые консультации	Индивидуальные консультации	Всего	индивидуальные презентации	подготовка реферата	подготовка эссе
								Всего

Тема 1. Современные теории фирмы: от конкуренции к концепции устойчивого развития	16	4	4		8	2	6		8
Тема 2. Корпоративная культура: вчера, сегодня, завтра	16	4	4		8	2	6		8
Тема 3. Факторы, оказывающие влияние на корпоративную культуру современной компании	16	4	4		8	2	6		8
Тема 4. Формирование корпоративной культуры и методы ее поддержания	16	4		4	8	2		6	8
Тема 5. ESG-политика компании как часть корпоративной культуры	16	4		4	8	2		6	8
Тема 6. Аудит и трансформация корпоративной культуры под стратегию устойчивого развития компании	16	4		4	8	2		6	8
Промежуточная аттестация <u>экзамен</u>	12	4				8			
Итого	108	52				56			

Краткое содержание тем дисциплины

Тема 1. Современные теории фирмы: от конкуренции к концепции устойчивого развития

Социокультурные основы поведения хозяйствующего субъекта. Анализ существующих концепций фирмы. Внешняя и внутренняя среда современной фирмы. Цели и индикаторы результативности деятельности фирмы. Цели и стратегии устойчивого развития фирмы. Цифровая трансформация фирмы в контексте ESG-повестки.

Основная литература:

1. Гудкова Т. В. Корпоративная культура современной фирмы: российские особенности. — МАКС-Пресс Москва, 2015. Глава 1-3.
2. Гудкова Т. В., Заздравных А. В., Улупова В. Л. Современная фирма: поведение, стратегия, культура. — Кнорус Москва, 2019. Глава 1-6.

Дополнительная литература:

1. Гудкова Т. В. Современные концепции фирмы: от конкуренции к глобальной коалиции // Экономика и предпринимательство. — 2017. — Т. 2, № 2.
2. Гудкова Т. В. Социальный капитал как фактор социокультурного и экономического развития общества // Философия хозяйства. — 2015. — № 2. — С. 197–207
3. Гудкова Т. В. Цифровые технологии фирмы, ключевого звена американской экономики // США И Канада: экономика, политика, культура. — 2019. — Т. 589, № 1. — С. 63–75.
4. Гудкова Т. В. Экономическая эволюция фирмы: от классической концепции к цифровой экосистеме // Экономическое возрождение России. — 2019. — Т. 62, № 4. — С. 74–85.
5. Задачи в области ЦУР. Создание стратегии устойчивого развития. Отчет PWC, 2019. Режим доступа: <https://www.pwc.ru/publications/collection/pwc-sdg-challenge-2019-rus.pdf>
6. Колобов А.В. Ключевые принципы устойчивого развития бизнес-системы предприятия. Управленческие науки, №3, Т.10, 2020. Режим доступа: <https://managementscience.fa.ru/jour/article/viewFile/275/237>
7. Мошелла Д. Путеводитель по цифровому будущему. Отрасли, организации и профессии - М.: Альпина Паблишер, 2020. - 215 с.
8. Национальный стандарт ESG. Экспертный центр по ESG-трансформации “Деловой России”, Москва, 2021. Режим доступа: https://bidzaar.com/start/wp-content/uploads/2021/12/Национальный_стандарт_ESG_проект_Экспертного_центра_ESG_трансформации.pdf
9. Портер М. Конкурентная стратегия. Методика анализа отраслей и конкурентов. – М.: Альпина Паблишер, 2019.
10. Экономика фирмы: учебник / под общ. ред. Н. П. Иващенко. М.: Инфра-М, 2006.
11. Baumgartner, R. J., & Rauter, R. Strategic perspectives of corporate sustainability management to develop a sustainable organization. Journal of Cleaner Production, 2017, 81-92.
12. Barney J. B. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage // Journal of Management. 1991. No 17 (1). Pp. 99–120. Collis D. J., Montgomery C. A. Competing on Resources // Harvard Business Review. 2008. July–August. Pp. 140–150.
13. Hedstrom G., Poltorzycki S., Stroh P. Sustainable Development: The Next Generation of Business Opportunity, Prism, 1998.
14. Porter M.E. Towards a Dynamic Theory of Strategy // Strategic Management Journal. 1991. Vol. 12. Special Issue: Fundamental Research Issues in Strategy and Economics. Pp. 95–117.
15. Spiliacos A. What Dose “Sustainability” Mean in Business? Harvard Business School, 2018. Режим доступа: <https://online.hbs.edu/blog/post/what-is-sustainability-in-business>
16. Shlikhter A. Business Strategies of Companies in the Context of Sustainable Development. Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya, 2020, vol. 64, No 4, pp. 37-44.
17. The 2030 Agenda for Sustainable Development. Режим доступа: <https://globalnaps.org/issue/sustainable-development/>
18. Williams J.R. How Sustainable is Your Competitive Advantage? // California Management Review. 1992. Vol. 34. No 3. Pp. 29–51; Recipient: 1992.

19. 17 Goals to Transform Our World. United Nations Organization. 2021. Режим доступа: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/>

Тема 2. Корпоративная культура: вчера, сегодня, завтра

Понятие корпоративной культуры, ее структура и функции. Этапы формирования концепции культуры фирмы. Факторы, повлиявшие на развитие культуры предпринимательства в России до революции. Понятие «культуры труда», «культуры предприятия» и «производственной культуры». Современный этап формирования концепции культуры фирмы. Основные преимущества, достигаемые фирмами с высоким уровнем развития культуры. Корпоративная культура как фактор устойчивого развития компании

Основная литература:

1. Гудкова Т. В. Корпоративная культура современной фирмы: российские особенности. — МАКС-Пресс Москва, 2015. Главы 4-5.
2. Гудкова Т. В., Заздравных А. В., Улупова В. Л. Современная фирма: поведение, стратегия, культура. — Кнорус Москва, 2019. Глава 7

Дополнительная литература:

1. Гаспарович Е.О. Корпоративная культура и социальная ответственность: диагностика, планирование, развитие: учебно-методическое пособие: в 2 частях. Ч.1, Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2019. Гл. 1-3, 11. Режим доступа: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/77183/1/978-5-7996-2670-9%20_2019.pdf
2. Гудкова Т.В. Корпоративная культура российских компаний: особенности формирования и тенденции развития. Национальный доклад по корпоративному управлению. Выпуск XIII, 2021. Глава 4. Режим доступа: <https://nccg.ru/deyatelnost/issledovaniya-nsku/602.html>
3. Гудкова Т. В. Культура фирмы в контексте экономической теории и хозяйственной практики // Фундаментальные исследования. — 2011. — № 4. — С. 161–167.
4. Гудкова Т. В. Культура фирмы как фактор повышения эффективности ее функционирования // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. — 2005. — № 6.
5. Макеев В.А. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации. — М.: Ленанд, 2017.- 248 с.
6. Шейн Э.Г. Организационная культура и лидерство. Издательский дом «Питер», 4-е издание, 2013. С. 352.
7. Deal T.E., Kennedy A.A. Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life. Cambridge (MA), 1982, 2000. С. 107-123.
8. Gary B. Gorton, Jill Grennan & Alexander K. Zentefis. Corporate Culture. No 29322, NBER Working Papers from National Bureau of Economic Research, Inc., 2021. Режим доступа: <https://www.nber.org/papers/w29322>

9. Gary B. Gorton, Alexander K. Zentefis. Corporate Culture as a Theory of the Firm. №27353, NBER, 2020. Режим доступа: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27353/w27353.pdf
10. Gary B. Gorton, Alexander K. Zentefis. Social Progress and Corporate Culture. №25484, NBER, 2019. Режим доступа: <https://www.nber.org/papers/w25484>
11. Hofstede G. Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations. Jhousand Oaks, 2001.
12. Robert G. Eccles, Ioannis Ioannou, and George Serafeim. The Impact of a Corporate Culture of Sustainability on Corporate Behavior and Performance. // NBER Reporter, November 2011.

Тема 3. Факторы, оказывающие влияние на корпоративную культуру современной компании

Факторы внешней среды, оказывающие прямое влияние на культуру фирмы. Факторы косвенного воздействия на корпоративную культуру (экономические, законодательные, экологические, научно-технологические и др). Культура фирмы как часть национальной культуры. Измерение национального фактора в культуре фирмы (по методике Р. Льюиса, Г. Хофстеде и др.). Национальные модели менеджмента. Кросс-культурный менеджмент. Факторы внутренней среды фирмы и их влияние на корпоративную культуру. Трансформация внешней и внутренней среды фирмы в условиях цифровой экономики. «Новая нормальность» эпохи пандемии COVID-19.

Основная литература:

1. Гудкова Т. В. Корпоративная культура современной фирмы: российские особенности. — МАКС-Пресс Москва, 2015. Глава 6.
2. Гудкова Т. В., Заздравных А. В., Улупова В. Л. Современная фирма: поведение, стратегия, культура. — Кнорус Москва, 2019. Глава 7.

Дополнительная литература:

1. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: учебник 6-е издание, переработанное и дополненное. — Магистр: ИНФРА-М Москва, 2014. — 656 с.
2. Гудкова Т.В. Корпоративная культура российских компаний: особенности формирования и тенденции развития. Национальный доклад по корпоративному управлению. Выпуск XIII, 2021. Глава 4. Режим доступа: <https://nccg.ru/deyatelnost/issledovaniya-nsku/602.html>
3. Гудкова Т. В. Национальная культура и культура фирмы: пространство взаимодействия // Экономика и предпринимательство. — 2015. — Т. 2, № 9. — С. 1098–1105.
4. Гудкова Т. В. Фирма в цифровой экономике: особенности внешней и внутренней среды // Цифровая экономика; человек, технологии, институты. Сборник материалов международной научной конференции Ломоносовские чтения-2018. — МГУ экономический факультет Москва, 2018. — С. 76–78.
5. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент: учебник для бакалавриата и магистратуры / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. -314 с.

6. *Проверка на прочность: корпоративная культура компаний во время пандемии*. Исследование компании E&Y, 2020. Режим доступа: https://www.ey.com/ru_kz/workforce/corporate-culture-through-pandemia
7. *Роджерс Д.* Цифровая трансформация. Практическое пособие. - Айтеко, 2017.
8. *Global Culture Survey 2018*. Исследование PwC, 2018. Режим доступа: <https://www.pwc.ru/ru/publications/development-of-corporate-culture.html>
9. *Hemerling J., Danoesastro M, Stutts L., Ahern C.* It's Not a Digital Transformation Without a Digital Culture. Boston Consulting Group, 2019. <https://www.bcg.com>
10. *Mohammadian H.D.* An Overview of International Cross-cultural Management, University of Applied Sciences (FHM), Berlin, Germany, 2017. Режим доступа: https://www.fh-mittelstand.de/fileadmin/pdf/Publikationen/An_Overview_of_International_Cross_Cultural_Management.pdf

Тема 4. Формирование корпоративной культуры и методы ее поддержания

Специфика человеческих ресурсов. Первичные механизмы формирования и поддержания корпоративной культуры (критерии отбора, найма, карьерного роста и увольнения персонала; механизмы поощрения сотрудников; стили руководства и т.д.). Вторичные механизмы формирования и поддержания корпоративной культуры (структура организации, система внутренних и внешних коммуникаций, дизайн и оформление офисных помещений и т.д.). Классификация корпоративных культур (Ч. Хэнди, М. Бурке, Р. Рютингера, Дж. Зонненфельда, К. Хаяши, Р. Аккоффу, Е. Устюжаниной, С. Абрамовой и И. Костенчука, М. Бурке и др.). Интегральная типология культуры компании по различным критериям. Постулаты новой философии управления.

Основная литература:

1. *Гудкова Т. В.* Корпоративная культура современной фирмы: российские особенности. — МАКС-Пресс Москва, 2015. Главы 7, 9, 11
2. *Гудкова Т. В., Заздравных А. В., Улупова В. Л.* Современная фирма: поведение, стратегия, культура. — Кнорус Москва, 2019. Глава 9.

Дополнительная литература:

1. *Гаспарович Е.О.* Корпоративная культура и социальная ответственность: диагностика, планирование, развитие: учебно-методическое пособие: в 2 частях. Ч.1, Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2019. Главы 4-6. Режим доступа: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/77183/1/978-5-7996-2670-9%20_2019.pdf
2. *Глэгер Р.* Душа организации. Как создать успешную корпоративную культуру. Хорошая книга, 2006.
3. *Гудкова Т.В.* Корпоративная культура российских компаний: особенности формирования и тенденции развития. Национальный доклад по корпоративному управлению. Выпуск XIII, 2021. Глава 4. Режим доступа: <https://nccg.ru/deyatelnost/issledovaniya-nsku/602.html>
4. *Логан Д., Кинг Дж., Фишер-Райт Х.* Лидер и племя. Пять уровней корпоративной культуры. Манн, Иванов, Фарбер, 2017.
5. *Макеев В.А.* Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации. — М.: Ленанд, 2017.- 248 с.

6. *Спивак В. А.* Организационная культура. - СПб. : Нева : Нева-Экономикс, 2004.- 217 с.
7. *Табакковала Р.* Компания для людей. Как сохранить душу бизнеса в эпоху тотальной цифровизации, Интеллектуальная литература, 2020.
8. *Шейн Э.Г.* Организационная культура и лидерство. Издательский дом «Питер», 4-е издание, 2013. С. 352.
9. *Deal T.E., Kennedy A.A.* Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life. Cambridge (MA), 1982, 2000. С. 107-123
10. *Horowitz B.* What You Do Is Who You Are: How to Create Your Business Culture. Harper Business, 2019.

Тема 5. ESG-политика как часть корпоративной культуры компании.

Иерархические уровни этики бизнеса. Универсальные принципы деловой этики. Этическая состоятельность культуры фирмы и ее имидж. Внутренняя и внешняя корпоративная социальная ответственность (КСО). Деловая репутация, имидж и гудвилл компании. Основные методики расчета гудвилл. Рейтинг репутации ведущих компаний мира и примеры неэтичного поведения корпораций. Переход от культуры этики к ESG-культуре. Стандарты раскрытия информации в области устойчивого развития (SASB, GRI, CDP и др.). ESG-рейтинг российских компаний.

Основная литература:

1. *Гудкова Т. В.* Корпоративная культура современной фирмы: российские особенности. — МАКС-Пресс Москва, 2015. Глава 8.
2. *Гудкова Т. В., Заздравных А. В., Улупова В. Л.* Современная фирма: поведение, стратегия, культура. — Кнорус Москва, 2019. Глава 8.

Дополнительная литература:

1. *Гаспарович Е.О.* Корпоративная культура и социальная ответственность: диагностика, планирование, развитие: учебно-методическое пособие: в 2 частях. Ч.1, Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2019. Гл. 7,8. Режим доступа: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/77183/1/978-5-7996-2670-9%20_2019.pdf
2. *Гудкова Т. В.* Корпоративная социальная ответственность как часть корпоративной культуры современной фирмы // International journal of experimental education. — 2014. — № 4.
3. *Надзор за ESG вопросами: руководство для директоров.* Исследование PwC, 2021. Режим доступа:
4. <https://www.pwc.ru/publications/collection/esg-guidebook-russian.pdf>
5. *Калиновская М.* Тренды нефинансовой отчетности. Исследование KPMG, 2021. Режим доступа: <https://raex-a.ru/files/presentations/Калиновская.pdf>
6. *A Practical Guide to Sustainability Reporting Using GRI and SASB Standards.* Global Reporting, May 2021. URL: <https://www.globalreporting.org/media/mlkjpn1i/gri-sasb-joint-publication-april-2021.pdf>

7. *Dose corporate reporting need a culture shock?* 2019. Исследование компании E&Y. Режим доступа: https://www.ey.com/en_gl/assurance/does-corporate-reporting-need-a-culture-shock
8. *How ESG creates long-term value. Sustainability's new frontier.* E&Y. November 2019. Режим доступа: URL: https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_ca/topics/climate-change/ey-esg-creates-value_en.pdf?download
9. Visser, W., & Kymal, C. Integrated value creation (IVC): beyond corporate social responsibility (CSR) and creating shared value (CSV). *Journal of International Business Ethics*, 8(1), 2015, 29-43.
10. Young, C.W., Hwang, K., McDonald, S., Oates, C.J., Sustainable consumption: green consumer behaviour when purchasing products. *Sustainable Development* 18 (1), 2010, 20–31.
11. *An overview of the UN Sustainable Development Goals (SDG)*. Режим доступа на Youtube: <https://youtu.be/pgNLonYOc9s>
12. *Youtube: CSV as opposed to traditional CSR*. Режим доступа на Youtube: <https://youtu.be/xuG-1wYHOjY>

Тема 6. Аудит и трансформация корпоративной культуры под стратегию устойчивого развития компании.

Диагностика корпоративной культуры: качественные и количественные методы. Методики диагностики культуры компании (опросник Р. Лайкерта «Профиль организационных характеристик»; типологический подход Ч. Хэнди; Р. Паскаля; шкалы OPS Л. Константина; опросник OSAI С. Камерона и Р. Куинна; Д. Денисона; опросник "Оценка силы организационной культуры" П. Дафта; методика выявления организационных ценностей и норм С. А. Липатов; методика ордерной диагностики организационной культуры Л. Н. Аксеновской; методика изучения ценностных ориентаций Н. Н. Шипиловой и др.). Этапы внедрения изменений в корпоративную культуру. Теория спиральной динамики К. Грейвз. Модели управления изменениями (модель McKinsey 7-S, трехэтапная модель изменений К. Левина (Lewin's three-step change model) и 8-ступенчатая модель изменений Дж. Коттера (Kotter's 8-step model). Лучшие практики внедрения ESG-культуры.

Основная литература:

1. Гудкова Т. В. Корпоративная культура современной фирмы: российские особенности. — МАКС-Пресс Москва, 2015. Главы 10 и 12.
2. Гудкова Т. В., Заздравных А. В., Улупова В. Л. Современная фирма: поведение, стратегия, культура. — Кнорус Москва, 2019. Глава 7.

Дополнительная литература:

1. Гаспарович Е.О. Корпоративная культура и социальная ответственность: диагностика, планирование, развитие: учебно-методическое пособие: в 2 частях. Ч.1, Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2019. Гл.9,10,12 Режим доступа: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/77183/1/978-5-7996-2670-9%20_2019.pdf
2. Бакке Д. Работа в радость. Бизнес-модель будущего. Манн, Иванов, Фарбер, 2017.
3. Бехар Р. Дело не в кофе. Корпоративная культура Starbucks. М.: Альпина Паблишер, 2018. – 186 с.

4. Бок Л. Работа рулит. Почему большинство людей в мире хотят работать именно в Google. пер. с англ. О. Поборцевой — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2015.
5. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. - СПб.: Питер, 2011.- 320с.
6. Катценбах Дж. Трансформация корпоративной культуры. Важные детали, без которых ничего не работает. Альпина Диджитал, 2018.
7. Корпоративная культура в России: новые горизонты трансформации. Исследование Oliver Wyman, 2019. Режим доступа: <https://www.oliverwyman.com/content/dam/oliver-wyman/europe/ru/files/corporate-culture-in-russia.pdf>
8. Лайкер Д. Корпоративная культура Toyota: Уроки для других компаний. М.: Альпина Паблишер, 2019. - 354 с.
9. Хастингс Р., Мейер Э. Никаких правил. Уникальная культура Netflix. – Из-во МИФ, 2021. – 384 с.
10. Шей Т. Доставляя счастье. От нуля до миллиарда. История создания выдающейся компании из первых рук. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019.
11. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. Построение, эволюция и совершенствование, Питер, 2002.
12. Dolan S. L., Garcia S. Managing by values: Cultural redesign for strategic organizational change at the dawn of the twenty-first century. Journal of Management Development 21 (2): 101-117, 2002.

7. Фонд оценочных средств для оценивания результатов обучения по дисциплине

7.1. Примеры оценочных средств:

Результаты обучения по дисциплине	Виды оценочных средств
УК-1.И-1.У-1. Умеет определить суть проблемной ситуации и этапы ее разрешения с учетом вариативных контекстов	Работа на лекционно-практических занятиях
УК-1.И-1.У-2. Умеет осуществлять сбор, систематизацию и критический анализ информации, необходимой для выработки стратегии действий по разрешению проблемной ситуации	Реферат
УК-1.И-2.У-1. Умеет оценивать адекватность и достоверность информации о проблемной ситуации, работать с противоречивой информацией из разных источников	Реферат
УК-1.И-2.У-2. Умеет находить решение проблемной ситуации на основе действий, эксперимента и опыта	Эссе
УК-1.И-2.У-3. Умеет определить возможные варианты решения проблемной ситуации на основе анализа причинно-следственных связей	Эссе

УК-1.И-3.У-1. Умеет осуществить и аргументировать выбор стратегии по решению проблемной ситуации, понимая преимущества и недостатки выбранной стратегии	Эссе
УК-1.И-3.У-2. Умеет разработать план действий по решению проблемной ситуации, определяя и оценивая практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации	Эссе
УК-4.И-1.3-1. Знает основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы	Групповой проект
УК-4.И-1.3-2. Знает основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе - виртуальных	Групповой проект
УК-4.И-1.У-1. Умеет распределять роли в команде с учетом индивидуальных характеристик участников	Групповой проект
УК-4.И-1.У-2. Умеет ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли	Групповой проект
УК-4.И-1.У-3. Умеет выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений	Групповой проект
УК-4.И-1.У-4. Умеет планировать работу команды по достижению поставленных целей и оценивать необходимые ресурсы	Групповой проект
УК-4.И-2.3-1. Знает основные методы анализа взаимодействия в команде	Групповой проект
УК-4.И-2.3-2. Знает основные принципы и современные технологии осуществления эффективного коммуникационного процесса	Групповой проект
УК-4.И-2.У-1. Умеет поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника	Групповой проект
УК-4.И-2.У-2. Умеет предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы	Групповой проект
УК-4.И-2.У-3. Умеет выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими	Групповой проект
УК-4.И-2.У-4. Умеет использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе - виртуальной	Групповой проект
УК-5.И-1.3-1. Знает способы использования информационно-коммуникационных технологий для сбора, хранения, обработки, представления и передачи информации	Работа на лекционно-практических занятиях
УК-5.И-1.У-1. Умеет найти и проанализировать информацию, необходимую для качественного выполнения академических и профессиональных задач и достижения профессионально значимых целей, в т.ч. на иностранном языке	Реферат

УК-5.И-3.У-1. Умеет воспринимать и анализировать информацию на русском и иностранном языках в процессе академического и профессионального взаимодействия	Работа на лекционно-практических занятиях
УК-5.И-3.У-2. Умеет вести академические и профессиональные дискуссии на русском и/или иностранном языке, аргументированно отстаивая свои позиции и идеи	Работа на лекционно-практических занятиях
УК-6.И-1.3-1. Знает методы анализа и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия	Работа на лекционно-практических занятиях
УК-6.И-1.3-2. Знает нормы межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур	Работа на лекционно-практических занятиях
УК-6.И-1.У-1. Умеет анализировать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Работа на лекционно-практических занятиях
УК-6.И-1.У-2. Умеет строить межкультурное взаимодействие с учетом разнообразия культур	Работа на лекционно-практических занятиях
УК-7.И-1.3-1. Знает основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития	Эссе
УК-7.И-1.3-2. Знает способы самооценки и самоопределения	Эссе
УК-7.И-1.У-1. Умеет оценивать возможности реализации собственных профессиональных целей и расставлять приоритеты	Эссе
УК-7.И-2.У-1. Умеет проводить анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности	Эссе
УК-7.И-2.У-2. Умеет корректировать планы личного и профессионального развития	Эссе
ОПК-1.И-1.3-1. Знает методологические подходы к анализу фундаментальных экономических моделей при решении практических и (или) исследовательских задач	Работа на лекционно-практических занятиях
ОПК-1.И-1.У-1. Умеет определять необходимый набор современных методов исследования фундаментальной экономической науки при решении практических и (или) исследовательских задач	Эссе
ОПК-1.И-1.У-2. Умеет осуществлять методологический анализ фундаментальных экономических моделей при решении практических и (или) исследовательских задач	Эссе
ОПК-1.И-2.3-1. Знает основные научные результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями в области фундаментальной экономической науки	Работа на лекционно-практических занятиях
ОПК-1.И-2.У-1. Умеет обобщать и критически оценивать научные результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями в области фундаментальной экономической науки	Реферат
ОПК-1.И-3.3-1. Знает области применения инструментальных методов экономического анализа в прикладных и фундаментальных исследованиях	Работа на лекционно-практических занятиях
ОПК-1.И-3.У-1. Умеет составлять план исследования реальной экономической ситуации с применением методов фундаментальной экономической науки	Эссе

ОПК-1.И-3.У-2. Умеет использовать основные положения фундаментальной экономической науки при решении практических и (или) исследовательских задач	Эссе
ОПК-3.И-1.3-1. Знает основные достижения современной мировой экономической науки в выбранной области научных интересов	Работа на лекционно-практических занятиях
ОПК-3.И-1.У-1. Умеет анализировать тенденции развития мировой экономической науки за последние десятилетия в выбранной области научных интересов	Эссе
ОПК-3.И-1.У-2. Умеет делать обоснованные выводы по результатам анализа тенденций развития мировой экономической науки	Реферат Эссе
ОПК-3.И-2.3-1. Знает важнейшие современные научные исследования в экономике	Работа на лекционно-практических занятиях
ОПК-3. И-2. У-1. Умеет проводить сравнительный анализ современных научных исследований в экономике	Реферат
ОПК-3. И-2. У-2. Умеет обобщать и критически оценивать современные научные исследования в экономике	Реферат
ОПК-4.И-2.3-1. Знает принципы принятия организационно-управленческих решений	Реферат
ОПК-4.И-2.У-1. Умеет принимать самостоятельные организационно-управленческие решения и несет за них ответственность	Реферат
ОПК-4.И-2.У-2. Умеет прогнозировать последствия принятых организационно-управленческих решений и реакцию других заинтересованных сторон/участников взаимодействия (конкурентов, партнёров, сотрудников)	Реферат
ОПК-5.И-2.3-1. Знает электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики	Реферат
ОПК-5.И-2.У-2. Умеет применять электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики	Реферат
ПК-1.И-1.У-3. Умеет выбрать и обосновать адекватный метод исследования, используя современный теоретический и эконометрический инструментарий	Реферат Эссе
ПК-1.И-1.У-4. Умеет осуществить собственное исследование и представить его результаты в виде полноценного научного текста, статьи	Реферат Эссе
ПК-2.И-1.У.1. Умеет разработать план научного исследования	Реферат Эссе
ПК-2.И-2.У-1. Умеет выбрать из существующих или разработать свой вариант методики исследований	Реферат Эссе

ПК-3.И-1.У-1. Умеет обобщить достигнутые в ходе исследований результаты	Реферат Эссе
ПК-3.И-1.У-2. Умеет интерпретировать и представлять полученные результаты в различных профессиональных сообществах	Реферат Эссе
МПК-1.И-1.У-1.	Итоговый контроль
МПК-1.И-1.У-2.	Итоговый контроль
МПК-2.И-1.У-1.	Итоговый контроль
МПК-2.И-1.У-2.	Итоговый контроль
МПК-2.И-1.У-3.	Итоговый контроль
МПК-3.И-1.У-1.	Итоговый контроль
МПК-3.И-1.У-2.	Итоговый контроль

7.2. Критерии оценивания (баллы) по дисциплине:

Виды оценочных средств	Баллы
Работа на лекционно-практических занятиях	50
Реферат	20
Эссе	20
Групповой проект	30
Итоговый контроль	30
Итого	150

7.3. Оценка по дисциплине выставляется, исходя из следующих критериев:

Оценка	Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
<i>Отлично</i>	127,5	150,0
<i>Хорошо</i>	97,5	127,0
<i>Удовлетворительно</i>	60,0	97,0
<i>Неудовлетворительно</i>	0,0	59,5

Примечание: в случае, если магистрант за триместр набирает менее 20% баллов от максимального количества по дисциплине, то уже на промежуточном контроле (и далее на пересдачах) действует следующее правило сдачи: «магистрант может получить только оценку «Удовлетворительно», и только если получит за промежуточный контроль, включающий весь материал дисциплины, не менее, чем 85% от баллов за промежуточный контроль».

7.4. Типовые задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения:

— Кейсы

Тема кейса. Практика внедрение ESG-культуры в компании

Цель кейса. На основе изученного материала предложить направления трансформации корпоративной культуры в компании в соответствии со стратегией устойчивого развития

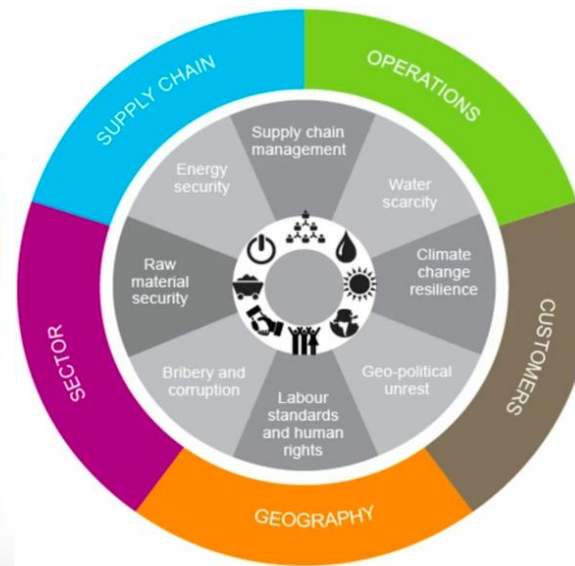
Ситуация. В последние десятилетия наиболее заметной тенденцией в корпоративном развитии является значительный рост внимания к, так называемой, ESG повестке. От перехода компании к развитию на базе (и с учетом) ESG-факторов постепенно начинают зависеть и доступ к новым инструментам финансирования (включая «зеленые» облигации и кредиты), и условия (в том числе привлекательность) традиционного финансирования, и конкурентоспособность компании на внутреннем и зарубежном рынках. Зарубежные компании начинают активно имплементировать в свои бизнес-стратегии принципы ESG и развивать соответствующую культуру в компании.



Uber



Airbnb



AECOM

Вопросы к кейсу:

1. Чем обусловлена необходимость ESG трансформации компании?
2. Существует ли унифицированная для всех секторов экономики ESG политика?
3. С чего следует начать внедрение практик и культуры ESG в организации?
4. Какие вы знаете успешные примеры ESG трансформации компаний в России?

— Реферат

Примеры тем рефератов

5. Влияние социокультурного фактора на экономику.
6. Корпоративная культура как основа устойчивого развития компании.
7. Факторы прямого и косвенного воздействия на корпоративную культуру.

8. Корпоративная социальная ответственность (КСО) как часть корпоративной культуры компании.
9. ESG как фактор современного корпоративного развития

— *Эссе*

Примеры проблемных областей:

1. Подходы к определению корпоративной культуры
2. SWOT-анализ корпоративной культуры компании
3. Оценка деловой (goodwill) репутации компании
4. Анализ ключевых стейкхолдеров компании.
5. Сравнительный анализ КСО и ESG как форм корпоративной активности

- *Групповой проект*

Примеры заданий:

1. Разработать стратегию устойчивого развития компании и подобрать ЦУР
2. Разработать модель корпоративной культуры в соответствии со стратегией устойчивого развития компании.
3. Разработать этический кодекс и проект отчета компании по устойчивому
4. Разработать модели компетенций и KPI для сотрудников и руководителей в рамках ESG трансформации
5. Разработать «дорожную карту» трансформации корпоративной культуры компании под стратегию устойчивого развития.

7.5. Методические рекомендации и требования к выполнению заданий:

— *Работа на лекционно-практических занятиях*

В ходе лекционно-практического занятия преподаватель проводит краткий опрос по теме предыдущего занятия для выявления проблем с усвоением материала, лекцию по теме занятия, а также разбор нескольких кейсов с привлечением к работе студентов. Кейсы выдаются студентам заблаговременно или предоставляются непосредственно на занятии. Они включают в себя постановку нескольких вопросов, адресованных аудитории. Активность студентов при обсуждении и правильность высказанных ими тезисов оцениваются преподавателем. После лекций по темам 3, 5 и 6 преподаватель задает студентам домашние задания в виде реферата, эссе и группового проекта соответственно.

После лекции по теме 3 проводятся групповые контактные часы для целей коллективного обсуждения результатов первого этапа курса (темы 1–3). В течение второго этапа курса регулярно проводятся индивидуальные контактные часы.

По итогам выполнения эссе и группового проекта в конце курса проводятся контактные часы, в ходе которых студенты должны представить свои результаты и защитить их перед преподавателем и академической группой. Контактные часы также проводятся в

начале курса, после лекции по теме 3, и непосредственно перед экзаменом, в режиме свободного диалога между преподавателем и студентами с целью ответа на вопросы студентов.

Самостоятельная работа предполагает чтение рекомендованной литературы с целью подготовки к лекционно-практическим занятиям, промежуточной аттестации и итоговому контролю, подготовку реферата, эссе и группового проекта.

Текущий контроль предполагает оценку выполнения студентами реферата, эссе и группового проекта, а также аналитической работы в ходе лекционно-практических занятий.

— *Реферат*

Реферат предполагает выполнение обзорной работы, содержащей систематизацию и критическую оценку ряда источников по одной из предложенных тем. Выполнение реферативных обзоров предполагает использование периодических изданий, а также аналитических статей, опубликованных на интернет-сайтах, освещающих теоретические и практические проблемы, вопросы отечественного и зарубежного опыта. Выполнение реферативных справок (обзоров) расширит кругозор студента и его знания по реферируемой проблеме, позволит более полно подобрать материал для будущей выпускной квалификационной работы.

— *Эссе*

При выполнении эссе студентам предлагается проанализировать одну из проблемных областей. Использование эссе как одной из форм представления результатов самостоятельной работы студентов должно основываться на следующих методических позициях и требованиях:

- в эссе должна быть высказана собственная точка зрения студента, его согласие или несогласие с имеющимися позициями и высказываниями по данному вопросу, эссе не должно быть простым изложением полученных сведений;
- написание эссе должно быть основано на предварительном ознакомлении не менее чем с тремя первичными текстами;
- в эссе должны иметь место сопоставление и оценка различных точек зрения по рассматриваемому вопросу;
- в эссе должно быть сведено до минимума или исключено дословное переписывание литературных источников, материал должен быть изложен своими словами;
- объем эссе, в зависимости от специфики темы, может колебаться от 5 до 20 страниц (полуторный межстрочный интервал, шрифт Times New Roman, размер-12).

— *Групповой проект*

При выполнении группового проекта необходимо разделить на команды по 3-4 человек, выбрать тему и распределить роли среди участников. По итогам проекта готовится презентация, в которой изложены основные результаты и защищается на контактных часах в академической группе. Оценка за выполнение проекта формируется из оценки преподавателя (максимум 5 баллов), оценки командой проекта деятельности каждого участника (максимум 5 баллов) и оценки за защиту проекта от академической группы (максимум 5 баллов). Также в итоговую оценку добавляются баллы за активное участие в дискуссии по итогам защиты других групповых проектов (максимум 5 баллов).

— *Итоговый контроль*

Итоговый контроль предполагает проведение устного экзамена. На экзамене необходимо ответить на два вопроса по курсу.

Примеры экзаменационных вопросов

1. Цели и стратегии устойчивого развития фирмы.
2. Понятие корпоративной культуры, ее структура и функции
3. Внутренняя и внешняя корпоративная социальная ответственность (КСО).

8. Ресурсное обеспечение

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Гудкова Т. В. Корпоративная культура современной фирмы: российские особенности. — МАКС-Пресс Москва, 2015.
2. Гудкова Т. В., Заздравных А. В., Улупова В. Л. Современная фирма: поведение, стратегия, культура. — Кнорус Москва, 2019.

Дополнительная литература:

1. Бакке Д. Работа в радость. Бизнес-модель будущего. Манн, Иванов, Фарбер, 2017.
2. Бехар Р. Дело не в кофе. Корпоративная культура Starbucks. М.: Альпина Паблишер, 2018. — 186 с.
3. Бок Л. Работа рулит. Почему большинство людей в мире хотят работать именно в Google. пер. с англ. О. Поборцевой — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2015.
4. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: учебник 6-е издание, переработанное и дополненное. — Магистр: ИНФРА-М Москва, 2014. — 656 с.
5. Гаспарович Е.О. Корпоративная культура и социальная ответственность: диагностика, планирование, развитие: учебно-методическое пособие: в 2 частях. Ч.1, Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2019. Режим доступа: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/77183/1/978-5-7996-2670-9%20_2019.pdf
6. Гудкова Т.В. Корпоративная культура российских компаний: особенности формирования и тенденции развития. Национальный доклад по корпоративному управлению. Выпуск XIII, 2021. Глава 4. Режим доступа: <https://nccg.ru/deyatelnost/issledovaniya-nsku/602.html>
7. Гудкова Т. В. Корпоративная социальная ответственность как часть корпоративной культуры современной фирмы // International journal of experimental education. — 2014. — № 4.
8. Гудкова Т. В. Культура фирмы в контексте экономической теории и хозяйственной практики // Фундаментальные исследования. — 2011. — № 4. — С. 161–167.
9. Гудкова Т. В. Культура фирмы как фактор повышения эффективности ее функционирования // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. — 2005. — № 6.
10. Гудкова Т. В. Национальная культура и культура фирмы: пространство взаимодействия // Экономика и предпринимательство. — 2015. — Т. 2, № 9. — С. 1098–1105.

11. Гудкова Т. В. Современные концепции фирмы: от конкуренции к глобальной коалиции // Экономика и предпринимательство. — 2017. — Т. 2, № 2.
12. Гудкова Т. В. Социальный капитал как фактор социокультурного и экономического развития общества // Философия хозяйства. — 2015. — № 2. — С. 197–207.
13. Гудкова Т. В. Фирма в цифровой экономике: особенности внешней и внутренней среды // Цифровая экономика; человек, технологии, институты. Сборник материалов международной научной конференции Ломоносовские чтения-2018. — МГУ экономический факультет Москва, 2018. — С. 76–78.
14. Гудкова Т. В. Цифровые технологии фирмы, ключевого звена американской экономики // США И Канада: экономика, политика, культура. — 2019. — Т. 589, № 1. — С. 63–75.
15. Гудкова Т. В. Экономическая эволюция фирмы: от классической концепции к цифровой экосистеме // Экономическое возрождение России. — 2019. — Т. 62, № 4. — С. 74–85.
16. Задачи в области ЦУР. Создание стратегии устойчивого развития. Отчет PWC, 2019. Режим доступа: <https://www.pwc.ru/ru/publications/collection/pwc-sdg-challenge-2019-rus.pdf>
17. Калиновская М. Тренды нефинансовой отчетности. Исследование KPMG, 2021. Режим доступа: <https://raex-a.ru/files/presentations/Калиновская.pdf>
18. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. - СПб.: Питер, 2011.- 320с.
19. Катценбах Дж. Трансформация корпоративной культуры. Важные детали, без которых ничего не работает. Альпина Диджитал, 2018.
20. Колобов А.В. Ключевые принципы устойчивого развития бизнес-системы предприятия. Управленческие науки, №3, Т.10, 2020. Режим доступа: <https://managementscience.fa.ru/jour/article/viewFile/275/237>
21. Корпоративная культура в России: новые горизонты трансформации. Исследование Oliver Wyman, 2019. Режим доступа: <https://www.oliverwyman.com/content/dam/oliver-wyman/europe/ru/files/corporate-culture-in-russia.pdf>
22. Лайкер Д. Корпоративная культура Toyota: Уроки для других компаний. М.: Альпина Паблишер, 2019. - 354 с.
23. Макеев В.А. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации. – М.: Ленанд, 2017.- 248 с.
24. Мошелла Д. Путеводитель по цифровому будущему. Отрасли, организации и профессии - М.: Альпина Паблишер, 2020. - 215 с.
25. Национальный стандарт ESG. Экспертный центр по ESG-трансформации “Деловой России”, Москва, 2021. Режим доступа: https://bidzaar.com/start/wp-content/uploads/2021/12/Национальный_стандарт_ESG_проект_Экспертного_центра_ESG_трансформации.pdf
26. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент: учебник для бакалавриата и магистратуры / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. -314 с.
27. Надзор за ESG вопросами: руководство для директоров. Исследование PwC, 2021. Режим доступа: <https://www.pwc.ru/ru/publications/collection/esg-guidebook-russian.pdf>
28. Портер М. Конкурентная стратегия. Методика анализа отраслей и конкурентов. – М.: Альпина Паблишер, 2019.

29. Проверка на прочность: корпоративная культура компаний во время пандемии. Исследование компании E&Y, 2020. Режим доступа: https://www.ey.com/ru_kz/workforce/corporate-culture-through-pandemia
30. Роджерс Д. Цифровая трансформация. Практическое пособие. - Айтеко, 2017.
31. Хастингс Р., Мейер Э. Никаких правил. Уникальная культура Netflix. – Из-во МИФ, 2021. – 384 с.
32. Шей Т. Доставляя счастье. От нуля до миллиарда. История создания выдающейся компании из первых рук. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019.
33. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. Построение, эволюция и совершенствование, Питер, 2002.
34. Шейн Э.Г. Организационная культура и лидерство. Издательский дом «Питер», 4-е издание, 2013. С. 352.
35. Экономика фирмы: учебник / под общ. ред. Н. П. Иващенко. М.: Инфра-М, 2006.
36. A Practical Guide to Sustainability Reporting Using GRI and SASB Standards. Global Reporting, May 2021. URL: <https://www.globalreporting.org/media/mlkjp1i/gri-sasb-joint-publication-april-2021.pdf>
37. An overview of the UN Sustainable Development Goals (SDG). Режим доступа на Youtube: <https://youtu.be/pgNLonYOc9s>
38. Baumgartner, R. J., & Rauter, R. Strategic perspectives of corporate sustainability management to develop a sustainable organization. Journal of Cleaner Production, 2017, 81-92.
39. Barney J. B. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage // Journal of Management. 1991. No 17 (1). Pp. 99–120. Collis D. J., Montgomery C. A. Competing on Resources // Harvard Business Review. 2008. July–August. Pp. 140–150.
40. CSV as opposed to traditional CSR. Режим доступа на Youtube: <https://youtu.be/xuG-1wYHOjY>
41. Deal T.E., Kennedy A.A. Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life. Cambridge (MA), 1982, 2000. С. 107-123.
42. Dose corporate reporting need a culture shock? 2019. Исследование компании E&Y. Режим доступа: https://www.ey.com/en_gl/assurance/does-corporate-reporting-need-a-culture-shock
43. Dolan S. L., Garcia S. Managing by values: Cultural redesign for strategic organizational change at the dawn of the twenty-first century. Journal of Management Development 21 (2): 101-117, 2002.
44. Gary B. Gorton, Jill Grennan & Alexander K. Zentefis. Corporate Culture. No 29322, NBER Working Papers from National Bureau of Economic Research, Inc., 2021. Режим доступа: <https://www.nber.org/papers/w29322>
45. Gary B. Gorton, Alexander K. Zentefis. Corporate Culture as a Theory of the Firm. №27353, NBER, 2020. Режим доступа: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27353/w27353.pdf
46. Gary B. Gorton, Alexander K. Zentefis. Social Progress and Corporate Culture. №25484, NBER, 2019. Режим доступа: <https://www.nber.org/papers/w25484>
47. Global Culture Survey 2018. Исследование PwC, 2018. Режим доступа: <https://www.pwc.ru/ru/publications/development-of-corporate-culture.html>
48. Hedstrom G., Poltorzycki S., Stroh P. Sustainable Development: The Next Generation of Business Opportunity, Prism, 1998.
49. Hemerling J., Danoesastro M, Stutts L., Ahern C. It's Not a Digital Transformation Without a Digital Culture. Boston Consulting Group, 2019. <https://www.bcg.com>

50. Hofstede G. Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations. Jhousand Oaks, 2001.
51. *How ESG creates long-term value. Sustainability's new frontier*. E&Y. November 2019. Режим доступа: URL: https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_ca/topics/climate-change/ey-esg-creates-value-en.pdf?download
52. Mohammadian H.D. An Overview of International Cross-cultural Management, University of Applied Sciences (FHM), Berlin, Germany, 2017. Режим доступа: https://www.fh-mittelstand.de/fileadmin/pdf/Publikationen/An_Overview_of_International_Cross_Cultural_Management.pdf
- Porter M.E. Towards a Dynamic Theory of Strategy // Strategic Management Journal. 1991. Vol. 12. Special Issue: Fundamental Research Issues in Strategy and Economics. Pp. 95–117.
53. Robert G. Eccles, Ioannis Ioannou, and George Serafeim. The Impact of a Corporate Culture of Sustainability on Corporate Behavior and Performance. // NBER Reporter, November 2011.
54. Spiliacos A. What Dose “Sustainability” Mean in Business? Harvard Business School, 2018. Режим доступа: <https://online.hbs.edu/blog/post/what-is-sustainability-in-business>
55. Shlikhter A. Business Strategies of Companies in the Context of Sustainable Development. Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya, 2020, vol. 64, No 4, pp. 37-44.
56. *The 2030 Agenda for Sustainable Development*. Режим доступа: <https://globalnaps.org/issue/sustainable-development/>
57. Visser, W., & Kymal, C. Integrated value creation (IVC): beyond corporate social responsibility (CSR) and creating shared value (CSV). Journal of International Business Ethics, 8(1), 2015, 29-43.
58. Young, C.W., Hwang, K., McDonald, S., Oates, C.J., Sustainable consumption: green consumer behaviour when purchasing products. Sustainable Development 18 (1), 2010, 20–31.
59. Williams J.R. How Sustainable is Your Competitive Advantage? // California Management Review. 1992. Vol. 34. No 3. Pp. 29–51; Recipient: 1992.
60. *17 Goals to Transform Our World. United Nations Organization*. 2021. Режим доступа: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/>

8.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

8.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

1. «EBSCO» – научно-исследовательские базы данных. Режим доступа: <https://www.ebsco.com/e/ru-ru>
2. «NBER» - электронная библиотека и база данных, которая содержит статистическую информацию и актуальные научные исследования. Режим доступа: <https://www.nber.or>
3. «ABI/INFORM Complete» – база данных компании ProQuest, включающая информационные ресурсы по экономике и менеджменту. Режим доступа: <https://proquest.com>

4. «Emerald Management Extra 111» (EMX 111) – база данных по экономическим наукам, включающая 111 полнотекстовых журналов по менеджменту и смежным дисциплинам. Режим доступа: <http://www.emeraldinsight.com/ft>

5. «Free Online Library for Managers» - бесплатная коллекция около 500 изданий по менеджменту. Режим доступа: <http://www.free-management-ebooks.com/title-list.htm>

8.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при необходимости)

1. Журнал «Управление корпоративной культурой». Режим доступа: <https://grebennikon.ru>
2. Журнал «HR-Journal» («Работа с персоналом»). Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru>
3. Журнал «Директор по персоналу». Режим доступа: <https://e.hr-director.ru>
4. Журнал «Management Science». Режим доступа: <https://pubsonline.informs.org/journal/mnsc>
5. Журнал «Экология производства». Режим доступа: <https://www.ecoindustry.ru/magazine/archive.html>
6. Журнал «Управленческие науки». Режим доступа: <https://managementscience.fu.ru/jour/index>
7. Журнал «Forbes». Режим доступа: <https://www.forbes.ru/>
8. Журнал «Секрет фирмы». Режим доступа: <https://secretmag.ru>
9. Журнал «Социальное предпринимательство и корпоративная социальная ответственность». Режим доступа: <https://1economic.ru/journals/social>

1. 8.5. Описание материально-технической базы

Для организации занятий по дисциплине необходимы следующие технические средства обучения:

- компьютерные классы с высокоскоростным доступом в интернет;
- портал экономического факультета МГУ (www.on.econ.msu.ru);
- проекционная техника для демонстрации слайдов;
- доступ студента в институциональную подписку факультета.

9. **Язык преподавания:** русский

10. **Преподаватель (преподаватели):**

11. *Гудкова Т.В., к.э.н., доцент, доцент кафедры политической экономики*

12. **Разработчики программы:**

Гудкова Т.В., к.э.н., доцент, доцент кафедры политической экономики