

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Лидерство и командное взаимодействие

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

39.03.01 - Социология

Направленность образовательной программы

Социальная теория и комплексный анализ данных

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.25 Лидерство и командное взаимодействие относится к обязательной части образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<p>УК-3.1: Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p> <p>УК-3.2: При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников</p> <p>УК-3.3: Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого</p> <p>УК-3.4: Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели</p> <p>УК-3.5: Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат</p>	<p>УК-3.1: Знать методы достижения запланированных результатов в командной работе с улучшением качества и минимизацией используемых ресурсов.</p> <p>Уметь определять свою роль в команде и использовать инструменты повышения личной эффективности для достижения целей команды.</p> <p>Владеть навыками организации собственного рабочего процесса с целью повышения эффективности использования собственного творческого потенциала и качества достигаемых результатов в командной работе.</p> <p>УК-3.2: Знать основные теории и концепции взаимодействия людей в процессе взаимодействия.</p> <p>Уметь налаживать конструктивное взаимодействие в команде.</p> <p>Владеть технологиями организации конструктивного межличностного взаимодействия в команде, эффективного решения проблем в команде.</p>	<p>Кейс-задание</p> <p>Практическое задание</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		<p>УК-3.3:</p> <p>Знать социально-психологические механизмы управления групповыми явлениями и процессами.</p> <p>Уметь выявлять причины конфликтов в командной работе и предупреждать их.</p> <p>Владеть приемами организации командной работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.</p> <p>УК-3.4:</p> <p>Знать методы оценки потенциала и перспектив развития каждого члена команды.</p> <p>Уметь осуществлять оценку уровня развития команды в процессе достижения намеченной цели.</p> <p>Владеть навыками организации рабочего процесса с целью повышения эффективности использования творческого потенциала членов команды и качества достигаемых результатов.</p> <p>УК-3.5:</p> <p>Знать современные тенденции и принципы создания и развития команды.</p> <p>Уметь управлять межличностным взаимодействием в команде.</p> <p>Владеть навыком создания эффективных команд.</p>		
<p>УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в</p>	<p>УК-6.1: Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей</p> <p>УК-6.2: Определяет приоритеты собственной</p>	<p>УК-6.1:</p> <p>Знать общую концепцию тайм-менеджмента и принципы планирования времени.</p> <p>Уметь применять в решении практических задач инструменты целеполагания методы управления временем.</p>	<p>Кейс-задание</p> <p>Практическое задание</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

течение всей жизни	<p>деятельности, личностного развития и профессионального роста</p> <p>УК-6.3: Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста</p> <p>УК-6.4: Строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития</p>	<p>Владеть навыками планирования личного и рабочего времени.</p> <p>УК-6.2: Знать методы целеполагания и расстановки приоритетов. Уметь измерять и оценивать начальную (текущую) стадию личной эффективности, а также формулировать цели.</p> <p>Владеть навыками постановки цели и задачи, расстановки приоритетов.</p> <p>УК-6.3: Знать принципы профессионального развития и актуальные тенденции функционирования рынка труда. Уметь самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития. Владеть навыками определения компетенций, необходимых для трудоустройства и способами их развития.</p> <p>УК-6.4: Знать особенности создания эффективной модели управления карьерным развитием. Уметь применять современные эффективные формы и методы управления карьерой. Владеть навыками применения на практике эффективных форм и методов управления карьерой.</p>		
--------------------	---	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
--	--------------

Общая трудоемкость, з.е.	3
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	10
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	20
- КСР	2
самостоятельная работа	40
Промежуточная аттестация	36 Экзамен

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0
Тема 1 Принципы формирования команды	16	2	4	6	10
Тема 2 Технологии организации командной работы	16	2	4	6	10
Тема 3 Психологический климат в команде	16	2	4	6	10
Тема 4 Коммуникации в команде	11	2	4	6	5
Тема 5 Понятие лидерства, функции лидера в команде	11	2	4	6	5
Аттестация	36				
КСР	2				2
Итого	108	10	20	32	40

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Принципы формирования команды.
Тема 2. Технологии организации командной работы.
Тема 3. Психологический климат в команде.
Тема 4. Коммуникации в команде.
Тема 5. Понятие лидерства, функции лидера в команде.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции УК-3:

1. Кейс № 1. На основе предложенных в кейсе данных о личностных особенностях потенциальных членов команды, определите оптимальную структуру команды в логике ролевой модели Р. Белбина. Обоснуйте ваше решение
2. Кейс № 2. На основе описанной в кейсе структуры внутригрупповых отношений в команде – определить пути коррекции структуры с целью повышения эффективности работы команды и наиболее оптимального использования потенциала каждого члена команды.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции УК-6:

1. Кейс №1. Определение стратегии развития общекорпоративных компетенций. На основе ситуации в компании, описанной в кейсе, определить модель лидерских компетенций именно для этой компании и обосновать ее; сформулировать общекорпоративные компетенции и пояснить свой выбор.
2. Кейс №2. Определить причины возникшего конфликта в команде и обозначить пути его решения.
3. Кейс №3. Оценить эффективность проведенных мероприятий по сплочению команды в приведенном в кейсе примере.

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Студент предложил верные ответы более, чем на 50% вопросов к кейсу, выдвинул 1-2 гипотезы, сделал правильный выбор инструментов диагностики, релевантные предложенным гипотезам и компетенциям.
не зачтено	Студент дал ошибочные ответы на более, чем 50% вопросов. В ответах наблюдаются ошибки в выдвижении гипотез, определении оцениваемых компетенций и в выборе методов диагностики.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-3:

1. На основе видеозаписи проведенной в группе студентов деловой игры определить командные роли каждого из участников группы, описать динамику развития ролей.
2. Самодиагностика по классификации Майерс-Бригс, Р. Белбина, Ричи-Мартина.
3. Диагностика студенческой группы на основе теста оценки потенциала команды.
4. Самодиагностика «Мои качества как члена команды: программа саморазвития».
5. Используя основную и дополнительную литературу, подготовьте динамическое упражнение направленное на диагностику структуры межличностных отношений в вашей учебной группе.
6. На основе данных, полученных в результате диагностики межличностных отношений в группе, подготовить и провести завершённый структурный элемент обучения, направленный на повышение качества внутригруппового взаимодействия.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-6:

1. Оценка навыка управления личным временем (составление плана на 1 неделю, используя знания физиологических аспектов функционирования человеческого организма (биоритмы) и методов планирования и управления личным временем).
2. Диагностика индивидуальных особенностей системы ценности и мотивации.
3. Оценка навыка постановки целей (Личностная диаграмма).
4. Оценка навыка применения техник оценки собственной эффективности (поведенческий и когнитивный аспекты).
5. SWOT-анализ жизненных сфер.
6. Исследовательская работа по анализу видов карьеры.
7. Аналитическая исследовательская работа по анализу условий реализации личной карьеры.

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Задание выполнено в полном объеме. Студент проявил самостоятельность в выполнении задания, показал отличное владение навыком применения полученных знаний при решении профессиональных задач.
не зачтено	При выполнении задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении профессиональных задач в рамках усвоенного материала.

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				

<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»

не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-3

1. Команда как особый тип организации: характеристики и условия формирования.
2. Теории формирования команд.
3. Базовые социометрические и социодраматические техники. Их использование при работе с командой.
4. Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования.
5. Виды коммуникативных связей. Специфика их формирования и функционирования в команде.
6. Понятие синергии. Социально-психологические характеристики команды, обеспечивающие достижение синергического эффекта.
7. Характеристика стадий жизненного цикла команды.
8. Лидерство и руководство в малых группах.
9. Понятие и признаки конфликта. Его роль в процессе развития.
10. Роль лидера в управлении конфликтами в команде.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-6

1. Методы и инструменты эффективного планирования.
2. Теории и технологии расстановки приоритетов.
3. Методы оценки текущей стадии личной эффективности.
4. Методики самомотивации и целеполагания.
5. Методы диагностики индивидуальных особенностей системы ценности и мотивации.
6. Стратегии успешного мобилизационного поведения.
7. Методы диагностики и оценки потребностно-мотивационной сферы личности.
8. Виды карьеры
9. Технологии управления индивидуальной карьерой.
10. Детерминанты профессионального становления личности.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

- Будович Л. С. Принципы и особенности командообразование : учебно-методическое пособие / Будович Л. С., Николаева О. Ю., Старцева Ю. В. - Москва : РТУ МИРЭА, 2022. - 101 с. - Книга из коллекции РТУ МИРЭА - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=828380&idb=0>.
- Гайдаров Г. М. Командообразование и лидерство в социальных организациях : учебное пособие / Гайдаров Г. М., Алексеевская Т. И. - Иркутск : ИГМУ, 2020. - 75 с. - Книга из коллекции ИГМУ - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=800515&idb=0>.
- Корниенко В. И. Командообразование : учебник / В. И. Корниенко. - Москва : Юрайт, 2022. - 291 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/497114> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-14723-0 : 1169.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=820311&idb=0>.

4. Куликова Александра Владимировна. Проектное управление: методы формирования команд : учебно-методическое пособие / А. В. Куликова, В. В. Михайлова ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2017. - 28 с. - Текст : электронный., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=823052&idb=0>.
5. Надточий Ю.Б. Командообразование : учебное пособие / Надточий Ю.Б. - Москва : Дашков и К, 2021. - 238 с. - ISBN 978-5-394-04302-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=808195&idb=0>.
6. Резник Семен Давыдович. Карьерный менеджмент : Учебное пособие / Пензенский государственный университет архитектуры и строительства; Пензенский государственный университет архитектуры и строительства. - 3. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 237 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-009452-6. - ISBN 978-5-16-110733-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=837892&idb=0>.
7. Юртаева Н.И. Проектирование карьерного роста : учебно-методическое пособие / Юртаева Н.И. - Москва : КНИТУ, 2019. - 100 с. - ISBN 978-5-7882-2628-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=774009&idb=0>.
8. Тайм-менеджмент. Развитие навыков эффективного управления временем / Медведева В.Р. - Москва : КНИТУ, 2017., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=660847&idb=0>.
9. Шалунова Мария. Личная эффективность : Учебное пособие. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2016. - 218 с. - Аспирантура. - ISBN 978-5-9614-5734-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=607311&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Как создать настоящую команду. Алгоритмы и процедуры, повышающие эффективность работы / Шервин Д., Шервин М. - Москва : Альпина Паблишер, 2019., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=789678&idb=0>.
2. Катценбах Д. Командный подход: Создание высокоэффективной организации : монография / Катценбах Д.; Смит Д. - Москва : Альпина Паблишер, 2013. - 376 с. - ISBN 978-5-9614-4390-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=838899&idb=0>.
3. Мастроджакомо Стефано. Инструменты командной работы: Пять способов сплотить команду, выстроить доверительные отношения и добиться высоких результатов : Практическое пособие. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2022. - 322 с. - Дополнительное образование. - ISBN 978-5-9614-6416-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=836544&idb=0>.
4. Твоя бизнес-модель: Системный подход к построению карьеры / Тим Кларк в сотрудничестве с Александром Остервальдером и Ивом Пинье / Кларк Т., Остервальдер А., Пинье И. - Москва : Альпина Паблишер, 2019., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=789856&idb=0>.
5. Гейман О. Б. Тайм-менеджмент / Гейман О. Б. - Москва : РТУ МИРЭА, 2022. - 80 с. - Книга из коллекции РТУ МИРЭА - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=807372&idb=0>.
6. Иванова Светлана. Тайм-менеджмента нет: психология дружбы со временем : Практическое пособие. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2021. - 151 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-9614-4141-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=791532&idb=0>.
7. Резник Семен Давыдович. Самоорганизация и личная эффективность: секреты и уроки жизни

организованного человека : Научно-популярная литература / Пензенский государственный университет архитектуры и строительства; Пензенский государственный университет архитектуры и строительства. - 2. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 282 с. - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-014138-1. - ISBN 978-5-16-109873-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=791620&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

- Научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/>;
- Научная электронная библиотека znanium.com
- Журнал менеджмент в России и за рубежом» <http://www.mevriz.ru/>
- Российский журнал менеджмента <http://www.rjm.ru/>
- Журнал Новый менеджмент <http://www.new-management.info/>
- Портал электронный <http://www.hr-journal.ru>
- Рекрутинговые порталы: www.hh.ru, www.superjob.ru, www.rabota.ru

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 39.03.01 - Социология.

Автор(ы): Михайлова Вероника Валерьевна, кандидат социологических наук.

Заведующий кафедрой: Петрова Ирина Эдуардовна, доктор социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.