

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

Социология труда

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.В.ДВ.01.01 Социология труда относится к части, формируемой участниками образовательных отношений 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-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющих ресурсы и ограничений	<p>УК-2.1: Определяет круг задач в рамках поставленной цели, определяет связи между ними</p> <p>УК-2.2: Предлагает способы решения поставленных задач и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта</p> <p>УК-2.3: Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм</p> <p>УК-2.4: Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и точками контроля, при необходимости корректирует способы решения задач</p> <p>УК-2.5: Представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования</p>	<p>УК-2.1: Определяет круг задач в рамках поставленной цели, определяет связи между ними.</p> <p>УК-2.2: Предлагает способы решения поставленных задач и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта.</p> <p>УК-2.3: Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм.</p> <p>УК-2.4: Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и точками контроля, при необходимости корректирует способы решения задач.</p> <p>УК-2.5: Представляет результаты</p>	Реферат	Зачёт: Контрольные вопросы

		проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования.		
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: 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>	Эссе	Зачёт: Контрольные вопросы

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	2
Часов по учебному плану	72
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	10
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	10
- КСР	1
самостоятельная работа	51
Промежуточная аттестация	0 Зачёт

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/ лабора- торные работы), часы	Всего	
	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0
Тема 1. Труд и его место в жизни общества Трудовые отношения в социологической теории	8	1	1	2	6
Тема 2. Социология труда как наука Развитие социологии труда	8	1	1	2	6
Тема 3. Социологические исследования в сфере трудовых отношений	8	1	1	2	6
Тема 4. Разделение труда и кооперация. Профессия в современном обществе	9	1	1	2	7
Тема 5. Современные формы организации труда	10	1	1	2	8
Тема 6. Мотивация и стимулирование труда	10	1	1	2	8
Тема 7. Работа с кадрами как основа эффективного функционирования организации	6	1	1	2	4
Тема 8. Рынок труда. Занятость и безработица.	4	1	1	2	2
Тема 9. Социальные проблемы труда. Социальная политика в сфере труда.	4	1	1	2	2
Тема 10. Организационная культура.	4	1	1	2	2
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	10	10	21	51

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Труд и его место в жизни общества Трудовые отношения в социологической теории

Предмет социологии труда и основные задачи социологии труда. Социология труда как элемент общей системы знаний о труде, ее место в системе наук, анализирующих труд. Взаимосвязь социологии труда с другими частными социологическими дисциплинами: социологией, социологией организаций, экономической социологией, социологией личности, социальной психологией. Возможные критерии разграничения категорий труда и «не-труда». Основные подходы к определению категории «труд». Разграничение категорий «труд» и «творчество». Двойственный характер труда. Абстрактный и конкретный труд. Экономика и социология как основные науки о труде. Человек как субъект труда глазами экономиста и социолога. Основные категории социологии труда. Простой процесс труда. Содержание индивидуального и общественного труда. Условия, организация и характер труда. Трудовая деятельность и трудовое поведение. Отношение к труду, удовлетворенность трудом и трудовая мобильность. Взаимосвязь основных категорий социологии труда.

Тема 2. Социология труда как наука Развитие социологии труда

Основные этапы становления зарубежной социологии труда. Историческое развитие понимания труда до возникновения социологии труда. Предпосылки возникновения научной социологии труда. Вопросы отчуждения и разделения труда в работах А.Смита, К.Маркса, Э.Дюркгейма, М.Вебера. Проблемы научной организации и стимулирования труда в работах Ф.Тейлора и Г. Форда. Социальная философия фордизма. Теория бюрократической организации Вебера. Административная теория Файоля. Доктрина «человеческих отношений» и Хотторнские эксперименты Э.Мейо. Возникновение и развитие концепции «качества рабочей жизни» и ее содержательное наполнение.. Эксперименты по «обогащению труда». Основные этапы становления отечественной социологии труда. Дореволюционный этап развития социологии труда. Субъективная социология о роли общины (Н.К.Михайловский, В.В. Берви-Флеровский). Трудовая проблематика в работах М.И.Туган-Барановского, А.Лаппо-Данилевского. Марксистское направление (Г.В.Плеханов, А.А.Богданов, В.И.Ленин). Эмпирические исследования проблем труда в конце XIX -начале XX века. Социология труда в России в послереволюционный период.. Развитие социологических идей о труде в 20-30-е годы. Научные взгляды С.Г.Струмилина, Н.Д.Кондратьева и А.В.Чаянова. Научная организация труда как ведущее направление в развитии организации труда в 20-30-е годы (А.К.Гастев, П.М.Керженцев, Н.А.Витке и др.). Свертывание социологических исследований в 30-е годы. Возрождение российской социологии труда в 60-е годы. Исследования Е.Г.Антосенкова, Л.А.Гордона, А.Г.Здравомыслова, Э.В.Клопова, Н.И.Лапина, Н.Ф.Наумовой, Т.И.Заславской, Н.В.Рывкиной, О.И.Шкаратана, В.А.Ядова и др.

Тема 3. Социологические исследования в сфере трудовых отношений

Место профессионалов в общественном разделении труда. (Э.Дюркгейм). Профессия ученого и политика (М.Вебер). Профессиональная этика (Т.Парсонс) Современные социологические концепции профессионализма. Теория черт (trait model) и структурно-функционалистский подход к определению профессии. Особенности англо-американской и европейской моделей профессионализма. Различение занятия («occupation») и профессии («profession»). Критерии профессионализма. Конфликтологические концепции профессионализации. Нео-вебериянский и нео-марксистский подход к определению профессии: модель профессии как институциональной монополии на рынке труда и модель профессии в рамках теории классов. Позиции профессионалов в социальной структуре. Рост значения знания в современном обществе. Место профессионалов в концепциях технократического, постиндустриального и информационного общества. (Т.Веблен, Д.Белл, Д.Гелбрейт, П.Друкер, А.Тоффлер, М.Кастельс). Профессиональный статус как критерий стратификации. Профессионалы и менеджеры: конфликт интересов и поиск компромисса. организации» (У.Уайт). Менеджеры как новые профессионалы. Претензии профессиональный статус и специфика менеджериального проекта.

Тема 4. Разделение труда и кооперация. Профессия в современном обществе

Процесс труда, его структура и основные функции. Труд как целесообразная деятельность и как процесс. Двойственная природа труда: труд как средство взаимодействия между человеком и природой и как основа взаимодействия между людьми в процессе производства. Разделение и кооперация труда. Перемена видов труда. Их исторический характер и формы проявления. Труд как система социальных

отношений. Сущность и структура трудовых отношений. Социальные субъекты трудовых отношений. Характер и содержание труда; их взаимосвязь. Характер и социальная природа труда в аграрных, индустриальных и информационных обществах. Технологические и функциональные особенности содержания труда в первичной, вторичной, третичной и четверичной сферах занятости. Влияние информационной технологической революции на содержание труда. Рабочее место в индустриальном и информационном производстве. Экономический и социальные механизмы воспроизводства рабочих мест. Проблема сбалансированности рабочих мест по характеру и содержанию труда в контексте качества человеческих ресурсов. Классификация профессий и типология групп по характеру и содержанию труда.

Тема 5. Современные формы организации труда

Диспозиционные теории мотивации труда. Иерархия потребностей А. Маслоу. Теория мотивации Алдерфера (ERG теория). Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда. Когнитивные теории мотивации труда. Теория общих ожиданий (Врум; Кэмпбелл). Синтетическая модель Л. Портера-Э. Лоулера. Теория баланса: теория справедливости С. Адамса. Теория Лока: постановка целей. Типологическая концепция трудовой мотивации (В. И. Герчиков). Основная парадигма: мотивация избегания и достижения, особенности трудового поведения работников. Базовые типы трудовой мотивации: инструментальная, профессиональная, патриотическая, хозяйская, люмпенизированная. Факторы люмпенизации. Методика измерения структуры трудовой мотивации. Динамика мотивации персонала российских и западноевропейских экономических организаций. Эмпирические исследования мотивации труда. Особенности мотивации труда в российских условиях. Влияние опыта работы на формирование мотивации труда. Интерес к выполняемой работе как мотивирующий фактор. Влияние размера заработной платы и дополнительных выплат на мотивацию труда. Повышение в должности как фактор мотивации труда. Условия и график труда как факторы, влияющие на мотивацию. Мотивация сотрудников и удовлетворенность работой. Значение и измерение удовлетворенности работой. Параметры удовлетворенности работой. Удовлетворенность работой и удовлетворенность жизнью. Удовлетворенность работой и выполнение работы. Современные исследования проблемы удовлетворенности работой.

Тема 6. Мотивация и стимулирование труда

Поведение человека. Экономическое, организационное, трудовое поведение. Внутренние побуждения и внешние стимулы. Стимулы трудового поведения: моральные и материальные, позитивные и негативные. Компоненты трудового поведения: функциональное, стратификационное, адаптивное и другие. Девиантное и деструктивное поведение. Отношение к труду и удовлетворенность им. Факторы удовлетворенности (неудовлетворенности) трудом. Влияние удовлетворенности трудом на производительность труда, текучесть кадров и другие экономические процессы. Трудовая адаптация, как процесс освоения личностью новой ситуации (нового предприятия, рабочего места, должности, профессии). Адаптация новых работников, как задача менеджмента. Виды адаптации: профессиональная, социально-психологическая, психофизиологическая. Понятие трудового конфликта. Причины возникновения конфликтов, методы их разрешения, позитивные и негативные последствия.

Тема 7. Работа с кадрами как основа эффективного функционирования организации

Сегрегация в занятости. Формы сегрегации (этническая, гендерная, возрастная). Отраслевая сегрегация на российском рынке труда. Профессиональная сегрегация и ее причины. Возможности воздействия на профессиональную сегрегацию через инструменты социальной политики. Взаимосвязь сегрегации и трудовой мобильности. Экономические подходы к анализу трудовой мобильности. Социологические подходы к анализу трудовой мобильности. Воздействие трудовой мобильности на социальные процессы и организацию общества. Классификация форм трудовой мобильности и взаимосвязь между ними. Статистика трудовой мобильности и проблемы ее измерения.

Тема 8. Рынок труда. Занятость и безработица.

Факторы формирования спроса и предложения на рабочую силу в период административного рынка. Кризис модели поголовной обязательной занятости. Формирование российского рынка труда и новых форм занятости в 90-е годы. Структура и динамика спроса и предложения рабочей силы на российском

рынке труда. Феномен массовой скрытой безработицы. Вторичная занятость и ее особенности в условиях современной России. Занятость и оплата труда в государственном и частном секторах экономики. Сегментация рынка труда. Гибкость сегментированного рынка труда. Социальные группы на рынке труда России. Женщины и молодежь на рынке труда. Структура и динамика российской безработицы. Массовая безработица специалистов - особенность рынка труда современной России. Внутрифирменные рынки на российских предприятиях. Особенности нестандартной занятости на российском рынке труда. Временная и непостоянная занятость. Случайная занятость. Занятость в неформальном секторе.

Тема 9. Социальные проблемы труда. Социальная политика в сфере труда.

Социальные проблемы труда: социально- трудовые отношения, включая конфликты, мотивация трудовой деятельности, поведение, отношение к труду удовлетворенность им, трудовая работнико́в. Социально-трудовые отношения и их субъекты – предприниматели (союзы предпринимателей), наёмные работники (профсоюзы), государство (федеральные органы исполнительной власти). Объективные противоречия и необходимость сотрудничества между сторонами социально- трудовых отношений. Мотивация трудовой деятельности. Понятия мотива, потребности. Мотивация, как процесс выбора человеком линии поведения и как процесс воздействия на персонал со стороны менеджмента организации. Классификация потребностей мотиваций А. Маслоу: физиологические, экзистенциальные, социальные, потребности в успехе, духовные потребности. Интерес, выражение осознанных потребностей. Ценности, ориентации, системы ценностей. «Западная» система ценностей в экономической и трудовой сферах и российский менталитет.

Тема 10. Организационная культура.

Организационная культура представляет собой комплексное многоаспектное социальное явление, формирующееся и развивающееся в организации под влиянием произвольных и непроизвольных факторов, является органичной частью общечеловеческой культуры, функционируя в сфере упорядоченного (организованного) человеческого труда, производства и профессиональной деятельности. Организационную культуру можно определить, как систему ценностей, норм, правил, традиций, которые существуют (доминируют) в организации и определяют организационное поведение ее членов и организационный стиль.

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.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, групповых или индивидуальных консультаций.

Промежуточная аттестация проходит в форме зачета.

Занятия семинарского типа (практические занятия) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает:

- обсуждение практических вопросов на занятии,
- выполнение самостоятельной работы с анализом конкретной ситуации (кейса) с решением прикладной задачи.

На проведение практических занятий в форме практической подготовки отводится 8 часов.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем образовательной программы: экспертно-

диагностических и научно-исследовательских;

- компетенций (п.1 данной РПД).

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

Реферат. Индивидуальная письменная работа, выполняемая студентом в ходе самостоятельной работы, объемом до 10 00 печ. знаков. Реферат должен быть сделан на основе самостоятельно подобранной литературы по изучаемой теме; содержать вторичные данные исследований по выбранной теме и авторские выводы по изучаемой проблеме.

Текст должен быть внутренне структурирован: введение (актуальность, цель/задачи, описание используемых источников); основной текст с разделами/подразделами и обязательными ссылками; краткие выводы. Цитирование источников может занимать не более 1/5 объема работы. Библиографический список должен содержать не менее 10 источников, не должен содержать учебников и учебных пособий. Научные статьи по актуальным проблемам не должны быть старше 5 лет.

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 - Реферат) для оценки сформированности компетенции УК-2:

Социология труда, ее задачи и функции, основные категории социологии труда.

Труд в системе социальных ценностей.

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Задание выполнено без ошибок.
не зачтено	Задание выполнено с ошибками.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Эссе) для оценки сформированности компетенции УК-3:

Карьера работника и управление карьерой.

Профориентационная деятельность.

Организационная культура: понятие, основные функции.

Критерии оценивания (оценочное средство - Эссе)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Задание выполнено без ошибок.
не зачтено	Задание выполнено с ошибками.

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 отдельным и 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	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

	ответа		и недочетами	недочетами		недочетов	
--	--------	--	-----------------	------------	--	-----------	--

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-2

Объектно-предметная область социологии труда.

Характер и содержание труда.

Виды социально-трудовых отношений в сфере труда.

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

Роль труда в развитии человека и общества.

Виды трудовой деятельности, их характеристика.

Мотивация трудовой деятельности.

Потребности и интересы в сфере труда.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Задание выполнено без ошибок.
не зачтено	Задание выполнено с ошибками.

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

Основная литература:

1. Ромашов Олег Викторович. Социология труда : учеб. пособие для вузов. - М. : Гардарики, 2003. - 320 с. - (Disciplinae). - ISBN 5-8297-0019-0 : 64.50., 3 экз.

Дополнительная литература:

1. Тощенко Ж. Т. Социология труда / Тощенко Ж. Т., Цветкова Г. А. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 434 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/493444> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-10965-8 : 1309.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=784555&idb=0>.

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

<https://fom.ru/>
<https://www.levada.ru/>
<https://rosstat.gov.ru/>
<https://www.isras.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): Шпилёв Дмитрий Анатольевич, доктор социологических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Судьин Сергей Александрович, доктор социологических наук.

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