

Государственное образовательное учреждение высшего образования
**«КОМИ РЕСПУБЛИКАНСКАЯ АКАДЕМИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И УПРАВЛЕНИЯ»**
(ГОУ ВО КРАГСИУ)

**«КАНМУ СЛУЖБАӦ ДА ВЕСЬКӦДЛЫНЫ ВЕЛӦДАН КОМИ
РЕСПУБЛИКАСА АКАДЕМИЯ»**
вылыс тшупӧда велӧдан канму учреждение
(КСдаВВКРА ВТШВ КУ)

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель ОПОП
38.03.03 Управление персоналом
А.М. Чарина
«16» июня 2017 г.
(в ред. от «21» мая 2020 г.)



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА»

Направление подготовки – *38.03.03 Управление персоналом*

Направленность (профиль) – *«Управление персоналом организации»*

Уровень высшего образования – *бакалавриат*

Форма обучения – *очная, заочная*

Год начала подготовки – *2017*

Сыктывкар
2020

Рабочая программа дисциплины «Управление социальным развитием персонала» составлена в соответствии с требованиями:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03. Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Минобрнауки России от «14» декабря 2015 года № 1461;

- Приказа Минобрнауки России «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» от 05.04.2017 № 301;

- учебного плана ГОУ ВО «Коми республиканская академия государственной службы и управления» по направлению 38.03.03. Управление персоналом (уровень бакалавриата) направленность (профиль) «Управление персоналом организации».

1. Цели и задачи учебной дисциплины

1.1. Цель изучения дисциплины

Цель освоения дисциплины «Управление социальным развитием персонала» - развитие совокупности общекультурных и профессиональных компетенций студентов, необходимых для формирования и эффективного функционирования системы социального развития организации и персонала.

1.2. Задачи учебной дисциплины

Основными задачами изучения дисциплины «Управление социальным развитием персонала» являются:

- приобретение научного представления о характере связи между экономическими, производственными и собственно социальными процессами, об исторических тенденциях в изменении социально-трудовых отношений;
- изучение особенностей складывания социально-трудовых отношений и их функционирования в условиях современной развитой рыночной экономики;
- определение роли социальных факторов в успешной деятельности и общем развитии хозяйственной организации;
- усвоение научных представлений об особенностях современного состояния социальной сферы российской экономики и существующих подходах к управлению соответствующими процессами на уровне организаций.

1.3. Виды компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины

Изучение дисциплины «Управление социальным развитием персонала» направлено на формирование следующих компетенций:

- 1) общекультурные:
 - ОК-6 – способность работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этические, конфессиональные и другие различия.
- 2) общепрофессиональные:
 - ОПК-3 – знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ).
 - ОПК-5 – способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
- 3) профессиональные компетенции:
 - ПК-4 – знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике.
 - ПК-9 – знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владением технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике.
 - ПК-29 – владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные социальные работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации.

1.4. Место дисциплины в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» является *обязательной* для изучения, относится к *вариативной части* программы Блока 1 «Дисциплины (модули)».

2. Требования к результатам освоения учебной дисциплины

В результате изучения дисциплины «Управление социальным развитием персонала» обучающиеся должны овладеть следующими знаниями, умениями и навыками, соотнесенными с планируемыми результатами освоения образовательной программы:

Формируемые компетенции	Планируемые результаты освоения учебной дисциплины		
	Знать	Уметь	Владеть
<i>Общекультурные компетенции</i>			
способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6)	сущность, содержание и функции организационной культуры в аспекте современных социокультурных процессов в организации.	анализировать социокультурные процессы в организации с целью формирования конструктивной модели организационной культуры.	навыками формирования и совершенствования организационной культуры с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий
<i>Общепрофессиональные компетенции</i>			
знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного права (Конвенция МОТ) (ОПК-3)	основы современного социального и миграционного права, основные подходы к характеристике социального развития персонала; концептуальные основы формирования системы социального развития персонала.	анализировать основные факторы формирования системы социального развития персонала.	основными методами управления социальным развитием организации и персонала.
способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач организации (ОПК-5)	основы формирования системы социального развития персонала в аспекте целей и задач организации; концептуальные основы организации коллективного труда.	анализировать результаты исследования социального развития персонала в контексте целей и задач организации	способностью анализировать результаты исследования социального развития персонала в контексте целей и задач организации

Профессиональные компетенции			
<i>Вид деятельности: организационно-управленческая и экономическая</i>			
знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4)	основы социализации, профориентации и профессионализации персонала	организовать работу по социализации, профориентации и профессиональному развитию персонала, создавать условия для развития карьеры персонала.	методами сбора, обработки и анализа работы по социальному развитию персонала; методами, способами и приемами анализа и оценки социального развития персонала.
знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владение навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике (ПК-9)	основы безопасности и охраны труда; методы организации трудовой деятельности с учетом безопасности труда и отдыха персонала.	анализировать информацию по организации системы социального развития персонала в соответствии с поставленными задачами и обосновывать полученные результаты	современными методами сбора, систематизации и интерпретации информации по вопросам организации системы социального развития персонала; знанием основ политики организации по безопасности и оптимизации режимов труда для различных категорий персонала; технологиями управления системой социального развития персонала.
<i>Вид деятельности: социально-психологическая</i>			
владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы	основы профессионального и социального развития персонала, процессов обучения и	организовать работу по социальному развитию персонала, создавать условия для развития карьеры	методами сбора, обработки и анализа работы по социальному развитию персонала;

организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные социальные работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29)	продвижения персонала с учетом интересов организации.	персонала.	методами, способами и приемами анализа и оценки социальной и кадровой политики организации.
---	---	------------	---

3. Объем учебной дисциплины

Очная форма обучения

Виды учебной работы	Распределение учебного времени
Контактная работа	38,35
Аудиторные занятия (всего):	36
<i>Лекции</i>	18
<i>Практические занятия</i>	18
<i>Лабораторные занятия</i>	
Промежуточная аттестация	2,35
<i>Консультация перед экзаменом</i>	2
<i>Экзамен</i>	0,35
<i>Зачет</i>	
<i>Контрольная работа</i>	
<i>Руководство курсовой работой</i>	
Самостоятельная работа	105,65
<i>Самостоятельная работа в течение семестра</i>	69,65
<i>Подготовка контрольной работы</i>	
<i>Написание курсовой работы</i>	
<i>Подготовка к промежуточной аттестации</i>	36
Вид текущей аттестации	<i>контрольная работа</i>
Общая трудоёмкость дисциплины:	
<i>часы</i>	144
<i>зачётные единицы</i>	4

Заочная форма обучения

Дисциплина реализуется в 2-х семестрах:

1 семестр реализации

Виды учебной работы	Распределение учебного времени
Контактная работа	20
Аудиторные занятия (всего):	20
<i>Лекции</i>	10
<i>Практические занятия</i>	10
<i>Лабораторные занятия</i>	
Промежуточная аттестация	0
<i>Консультация перед экзаменом</i>	
<i>Экзамен</i>	
<i>Зачет</i>	
<i>Контрольная работа</i>	
<i>Руководство курсовой работой</i>	
Самостоятельная работа	88
<i>Самостоятельная работа в течение семестра</i>	88
<i>Подготовка контрольной работы</i>	
<i>Написание курсовой работы</i>	
<i>Подготовка к промежуточной аттестации</i>	
Вид текущей аттестации	<i>контрольная работа</i>
Общая трудоёмкость дисциплины:	
<i>часы</i>	108
<i>зачётные единицы</i>	3

2 семестр реализации

Виды учебной работы	Распределение учебного времени
Контактная работа	2,35
Аудиторные занятия (всего):	0
<i>Лекции</i>	
<i>Практические занятия</i>	
<i>Лабораторные занятия</i>	
Промежуточная аттестация	2,35
<i>Консультация перед экзаменом</i>	2
<i>Экзамен</i>	0,35
<i>Зачет</i>	
<i>Контрольная работа</i>	
<i>Руководство курсовой работой</i>	
Самостоятельная работа	33,65
<i>Самостоятельная работа в течение семестра</i>	24,65
<i>Подготовка контрольной работы</i>	
<i>Написание курсовой работы</i>	

<i>Подготовка к промежуточной аттестации</i>	9
Вид текущей аттестации	
Общая трудоёмкость дисциплины:	
<i>часы</i>	36
<i>зачётные единицы</i>	1

Изучение дисциплины «Управление социальным развитием персонала» не предусматривает подготовку курсовой работы.

4. Содержание тем учебной дисциплины

Наименование темы учебной дисциплины	Содержание темы
Тема 1. Основные понятия, предмет, структура, задачи и краткое содержание дисциплины. Организация как объект социального управления. Социальное развитие как объект управления. (ОК-б)	Дисциплина "Управление социальным развитием персонала": предмет, задачи, цели, роль и значение в подготовке специалистов по управлению персоналом. Методология изучения дисциплины, научные подходы к управлению социальным развитием организации. Характеристика учебно-методической литературы. Основные принципы, задачи, категории функции социального менеджмента, сущность и содержание социального менеджмента, история управленческой социальной мысли. Организация как объект социального управления. Организация: общефилософское и управленческое понятие. Социальная деятельность как особая функция организации. Социальная среда. Понятие социального в научной литературе. Управление как природный и социальный феномен. Научные подходы к управлению. Методы социального менеджмента. Понятие социальной системы. Субъект и объект управления в социальных системах. Уровни социального управления. Организация как социальная система. Социальное развитие как объект управления. Понятия социального развития. Социальная подсистема организации. Развитие как особый процесс. Социальная среда организации как объект управления персоналом. Организация как социальная система: понятие и значение организации, характеристики организаций, факторы внутренней и внешней социальной среды организации.
Тема 2. Отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий) (ОПК-3, ОПК-5)	Особенности отечественного опыта управления социальными процессами. Обусловленность отечественного опыта управления социальными процессами национальными культурно-историческими факторами и зарубежным

	<p>влиянием. Взаимосвязь социальных процессов на макро- и микроуровнях. Связь теории и практики управления социальными процессами на микроуровне (в организациях и на предприятиях) с макросоциальными процессами.</p> <p>Основные этапы социальных изменений на предприятиях в ходе процесса индустриализации и по настоящее время. Начальный этап индустриализации (вторая половина XIX в. – первое десятилетие XX в.). Социалистическая модернизация экономики. Советская Россия как социальное государство. Постепенный отказ от централизованного управления социальной сферой. Увеличение самостоятельности предприятий в решении экономических и социальных задач и его объективные причины. Развитие практики социального планирования на микроуровне. Идеологизации управления социальными процессами и ее влияние на практику социального управления.</p> <p>Социальные идеи и практика социального управления периода "перестройки". Радикальные перемены в политической и социально-экономической организации общества 90-х годов и отражение их результатов на качестве жизни населения.</p>
<p>Тема 3. Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий) (ОПК-3, ОПК-5)</p>	<p>Особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом. Отличия в подходах к решению социальных задач в США и Европе, в таких странах Европы, как Англия, Франция, Германия, Скандинавских странах. Понятие "качества жизни" и "социального пакета". Специфика системы социального управления на предприятиях Японии. Влияние на социальную политику этой страны общекультурных национальных факторов и традиций социальной организации. Западная и восточная модели социального управления. Современные концепции управления социальной сферой. Система общественного контроля и анализ тенденций в социальном обеспечении.</p>
<p>Тема 4. Основные факторы развития социальной среды организации. Социально-экономическая среда организации (ПК-4)</p>	<p>Потенциал и социальная инфраструктура организации; условия работы и охраны труда; социальная защищенность. Социально-психологический климат коллектива. Материальное вознаграждение. Использование досуга. Социальные стратегии в системе управления организацией. Гуманизация труда и качество трудовой жизни. Комплекс социальных задач в стратегическом планировании. Планирование социального развития на предприятии.</p>

	<p>Социально-экономическая среда организации.</p> <p>Организация в социальной среде. Стили поведения организации; Заинтересованные общественные группы; концепция социальной ответственности организации; моделирование факторов, влияющих на организацию управления социальными системами: Модель Сате; Модель Питерса – Уотермана; Модель Парсонса; Модель Квина-Рорбаха; сущность, содержание, структурные элементы системы. Подходы к изучению проблем социального управления; классификация социальных процессов; отношения внутри управляющей системы; законы и принципы социального управления. Методы социального управления. Ценностное воздействие в социальном управлении.</p>
<p>Тема 5. Механизм управления социальными процессами в организации. Принципы и методы социального управления. Основные подходы к проблемам управления. (ПК-4, ПК-9)</p>	<p>Высокая рентабельность и устойчивость работы организации – главные факторы положительных изменений ее социальной подсистемы. Социальное проектирование как элемент управления и основа социального планирования. Методы социального прогнозирования. Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации. Планирование социального развития как основной инструмент управления социальными изменениями в организации. Основные разделы плана социального развития. Подходы и методы составления плана социального развития. Анализ и диагностика состояния социальной подсистемы организации. Связь управления социальными процессами с реализацией других функций управления. Управление персоналом как фактор управления социальными изменениями. Принципы и методы социального управления. Основные подходы к проблемам управления. Законы социального управления, типы отношений социального управления, основные подходы к проблемам управления. Программно-целевой подход к управлению социальным развитием. Принципы программно-целевого подхода. Практика разработки целевых программ социального развития. Особенности и условия применения программно-целевого метода. Практика применения программно-целевого метода в территориальном планировании в дореформенный период. Предпосылки использования программно-целевого метода в условиях переходного периода к рыночной системе хозяйствования</p>
<p>Тема 6. Влияние на организацию социальной политики государства.</p>	<p>Социальная политика государства; государственное управление и регулирование;</p>

<p>Задачи и функции социальной службы организации (ПК-4, ПК-9)</p>	<p>хозяйственная система общества. Необходимость социальной направленности современных государств. Планирование и показатели социального развития организации; социальное развитие организации как условие самоактуализации личности в профессиональной деятельности. Главная политика стабилизации общественной системы: управленческий механизм реализации.</p> <p>Поиск пути общественного развития - главная задача социального управления. Формирование инновационной управленческой культуры 21 века - главное условие рационализации современного социального управления. Государственные, негосударственные и международные социальные организации.</p> <p>Задачи и функции социальной службы организации</p> <p>Ориентиры и миссия управления социальным развитием организации.</p> <p>Структура и компетенция службы персонала в сфере управления социальным развитием. Квалификационные требования к специалистам по осуществлению социальной деятельности. Главная задача и функции по управлению социальным развитием. Система управления персоналом; службы персонала и их основные деятельности; современные функции службы персонала; социальное партнерство; современные тенденции социального развития и гуманизации труда.</p>
<p>Тема 7. Современная методика оценки уровня социального развития организации. Система управления социальным развитием организации (ПК-9, ПК-29)</p>	<p>Структура социальных показателей; Методика «Уровень социального развития организации»; Расчетная оценка уровня социального развития организации; понятие и виды оценки персонала. Методы выполнения оценочных процедур. Определение величины оценки.</p> <p>Система управления социальным развитием организации</p> <p>Принципы построения системы управления социальным развитием организации.</p> <p>Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации.</p> <p>Организационные структуры управления социальными процессами на предприятии.</p> <p>Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями. Отечественная и зарубежная практика организации социального управления.</p>

	<p>Особенности организации социального управления на отечественных предприятиях. Взаимодействие в решении социальных вопросов с местными (муниципальными), региональными и федеральными органами управления социальной сферой.</p> <p>Нормативно-правовая база управления социальными процессами общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на предприятии. Коллективный договор между работниками и администрацией как инструмент реализации социальных прав и гарантий наемных работников. Основные разделы коллективного договора, порядок его составления, внесения изменений, контроля и ответственности за выполнение. Современные тенденции и перспективы изменений в организации управления социальными процессами на предприятии.</p>
<p>Тема 8. Создание благоприятных условий для труда, быта и досуга работников, повышения качества их трудовой жизни. Профилактика и разрешение конфликтных ситуаций в организации. Деловая карьера и основные методики контроля в социальном менеджменте (ПК-9, ПК-29)</p>	<p>Условия труда; дисциплина в организации; Рациональный режим труда и отдыха. Досуг и условия развития личности; повышение качества трудовой жизни; удовлетворение работника своим трудом.</p> <p>Профилактика и разрешение конфликтных ситуаций в организации</p> <p>Типология видов, условий и этапов развития конфликта; Конфликт как процесс; стратегии преодоления конфликта; формы производственных конфликтов; законодательство РФ о разрешении трудовых споров. Психологические типы руководителей и подчинённых.</p> <p>Деловая карьера и основные методики контроля в социальном менеджменте</p> <p>Деловая карьера (понятие и цели деловой карьеры, этапы карьеры и её планирование, работа с кадровым резервом, горизонтальная карьера). Социальные технологии (определение, виды, социальные технологии инновационного управления регионом). Социальный контроль (понятие социального контроля, его функции, оценка эффективности социального менеджмента). Информационное обеспечение в социальном менеджменте.</p>

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

5.1. Основная литература:

1. Захаров, Н.Л. Управление социальным развитием организации: учебник для вузов / Н. Л. Захаров, А. Л. Кузнецов. - М.: ИНФРА-М, 2006. - 263 с.
2. Управление персоналом / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Беляк. – 3-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. – 280 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453363>.

5.2. Дополнительная литература:

1. Бабосов, Е.М. Управление персоналом / Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова. – Минск: ТетраСистемс, 2012. – 288 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=111916>.
2. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации / А.В. Дейнека. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. – 288 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057>.
3. Захарова, Т.И. Управление социальным развитием организации / Т.И. Захарова, А.А. Корсакова. – М.: Евразийский открытый институт, 2010. – 396 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90784>.
4. Незоренко, Т.К. Управление персоналом / Т.К. Незоренко. – М.: Лаборатория книги, 2010. – 92 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=88748>.
5. Управление персоналом / П.Э. Шлендер, В.В. Лукашевич, В.Д. Мостова и др.; ред. П.Э. Шлендер. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 320 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747>.

5.3. Электронно-библиотечная система:

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» (www.biblioclub.ru).
2. Национальная электронная библиотека (<https://нэб.рф>).

5.4. Профессиональные базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс».
2. Справочно-правовая система «Гарант».
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» (www.biblioclub.ru).
4. Научная электронная библиотека (www.e-library.ru).
5. Национальная электронная библиотека (<https://нэб.рф>).

5.5. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. Информация с Интернет-сайта: www.mergers.ru.
2. Официальный сайт Правительства РФ <http://www.government.ru/>
3. Официальный сайт Республики Коми <http://rkomi.ru/>
4. Официальный сайт <http://www.sberbank.ru>
5. Официальный сайт <http://www.rzd.ru>
6. Официальный сайт <http://www.lukoil.ru>
7. Официальный сайт <http://www.sberbank.ru>
8. Официальный сайт <http://www.mondigroup.com>

9. Официальный сайт <http://www.rosatom.ru>
10. Официальный сайт <http://www.vtb.ru>
11. Официальный сайт <http://www.alfabank.ru> и др.

6. Средства обеспечения освоения учебной дисциплины

В учебном процессе при реализации учебной дисциплины «Управление социальным развитием персонала» используются следующие ресурсы:

<i>Информационные технологии</i>	<i>Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем</i>
Офисный пакет для работы с документами	Microsoft Office Professional LibreOffice
Информационно-справочные системы	Справочно-правовая система "Консультант Плюс"
	Справочно-правовая система "Гарант"
Электронно-библиотечные системы	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
	Научная электронная библиотека (www.e-library.ru)
	Национальная электронная библиотека (https://нэб.рф)
Электронная почта	Электронная почта в домене krag.ru
Средства для организации вебинаров, телемостов и конференций	Сервисы веб- и видеоконференцсвязи, в том числе BigBlueButton,

Сопровождение освоения дисциплины обучающимся возможно с использованием электронной информационно-образовательной среды ГОУ ВО КРАГСиУ, в том числе образовательного портала на основе Moodle (<https://moodle.krag.ru>).

7. Материально-техническое обеспечение освоения учебной дисциплины

При проведении учебных занятий по дисциплине «Управление социальным развитием персонала» задействована материально-техническая база ГОУ ВО КРАГСиУ, в состав которой входят следующие средства и ресурсы для организации самостоятельной и совместной работы обучающихся с преподавателем:

– специальные помещения для реализации данной дисциплины представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации;

- помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации;

- компьютерные классы, оснащенные современными персональными компьютерами, работающими под управлением операционных систем Microsoft Windows, объединенными в локальную сеть и имеющими выход в Интернет;

- библиотека Академии, книжный фонд которой содержит научно-исследовательскую литературу, научные журналы и труды научных конференций, а также читальный зал;

- серверное оборудование, включающее, в том числе, несколько серверов серии IBM System X, а также виртуальные сервера, работающие под управлением операционных систем Calculate Linux, включенной в Реестр Российского ПО, и Microsoft Windows Server и служащими для размещения различных сервисов и служб, в том числе для обеспечения работы СУБД MySQL и MS SQL Server;

- сетевое коммутационное оборудование, обеспечивающее работу локальной сети, предоставление доступа к сети Internet с общей скоростью подключения 10 Мбит/сек, а также работу беспроводного сегмента сети Wi-Fi в помещениях Академии;

- интерактивные информационные киоски «Инфо»;

- программные и аппаратные средства для проведения видеоконференцсвязи.

Кроме того, в образовательном процессе обучающимися широко используются следующие электронные ресурсы:

- система Internet (скорость подключения – 5 Мбит/сек);

- сайт www.krags.ru;

- беспроводная сеть Wi-Fi (в открытом доступе).

Конкретные помещения для организации обучения по дисциплине «Управление социальным развитием персонала» представлены в Справке о материально-техническом обеспечении образовательной программы по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, сформированной в соответствии с расписанием учебных занятий и промежуточной аттестации и паспортами кабинетов ГОУ ВО КРАГСиУ.