

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

**«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
«29» марта 2019 г.
(в ред. от «21» мая 2020 г.)



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

«УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА»

Направление подготовки – *38.03.03 Управление персоналом*

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

Уровень высшего образования – *бакалавриат*

Форма обучения – *заочная*

Год начала подготовки – *2019*

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;
 - ПК-31 – способность и готовность оказывать консультации по формированию

слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.

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 иметь представление о базовых принципах научного управления социальными процессами в современных организациях и овладеть следующими знаниями, умениями и навыками, соотнесенными с планируемыми результатами освоения образовательной программы:

Формируемые компетенции	Планируемые результаты освоения учебной дисциплины		
	Знать	Уметь	Владеть
Общекультурные компетенции			
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
Общепрофессиональные компетенции			
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	основы формирования системы социального развития персонала в аспекте целей и задач организации; концептуальные	анализировать результаты исследования социального развития персонала в контексте целей и	способностью анализировать результаты исследования социального развития персонала в контексте

(ОПК-5)	основы организации коллективного труда.	задач организации	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	основы	организовать работу	методами сбора,

<p>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 (ПК-29)</p>	<p>профессионального и социального развития персонала, процессов обучения и продвижения персонала с учетом интересов организации.</p>	<p>по социальному развитию персонала, создавать условия для развития карьеры персонала.</p>	<p>обработки и анализа работы по социальному развитию персонала; методами, способами и приемами анализа и оценки социальной и кадровой политики организации.</p>
<p>обладает способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31)</p>	<p>основы формирования морально-психологического климата в коллективе</p>	<p>применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p>	<p>навыками консультирования по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива</p>

3. Объем учебной дисциплины

Заочная форма обучения:

Виды учебной работы	Распределение учебного времени
<i>Контактная работа</i>	22,35
Аудиторные занятия (всего):	20
<i>Лекции</i>	10
<i>Практические занятия</i>	10
<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>	
<i>Самостоятельная работа</i>	121,65
<i>Самостоятельная работа в течение семестра</i>	112,65
<i>Подготовка контрольной работы</i>	
<i>Написание курсовой работы</i>	
<i>Подготовка к промежуточной аттестации</i>	9
Вид текущей аттестации	<i>контрольная работа</i>
<i>Общая трудоёмкость дисциплины:</i>	
<i>часы</i>	144
<i>зачётные единицы</i>	4

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-6)	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

	<p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Тема 2. Отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий) (ОПК-3, ОПК-5)</p>	<p>Особенности отечественного опыта управления социальными процессами. Обусловленность отечественного опыта управления социальными процессами национальными культурно-историческими факторами и зарубежным 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. Идеологизация 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.</p>

	<p>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</p>

	<p>процессами с реализацией других функций управления. Управление персоналом как фактор управления социальными изменениями.</p> <p>Принципы и методы социального управления. Основные подходы к проблемам управления.</p> <p>Законы социального управления, типы отношений социального управления, основные подходы к проблемам управления.</p> <p>Программно-целевой подход к управлению социальным развитием. Принципы программно-целевого подхода. Практика разработки целевых программ социального развития.</p> <p>Особенности и условия применения программно-целевого метода. Практика применения программно-целевого метода в территориальном планировании в дореформенный период.</p> <p>Предпосылки использования программно-целевого метода в условиях переходного периода к рыночной системе хозяйствования</p>
<p>Тема 6. Влияние на организацию социальной политики государства. Задачи и функции социальной службы организации (ПК-4, ПК-9)</p>	<p>Социальная политика государства; государственное управление и регулирование; 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</p>

<p>Тема 7. Современная методика оценки уровня социального развития организации. Система управления социальным развитием организации (ПК-9, ПК-29)</p>	<p>труда.</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. Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации. Организационные структуры управления социальными процессами на предприятии. Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями. Отечественная и зарубежная практика организации социального управления. 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, ПК-31)</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</p>

	<p>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.su
Средства для	Сервисы веб- и видеоконференцсвязи, в том числе

организации вебинаров, телемостов и конференций	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.krags.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.