

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Владимирский государственный университет  
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»  
(ВлГУ)



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**«КОНФЛИКТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ»**

(НАИМЕНОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

Направление подготовки 39.03.01. Социология  
Профиль/программа подготовки  
Уровень высшего образования Бакалавриат  
Форма обучения очная

Семестр	Трудоем- кость зач. ед, час.	Лек- ций, час.	Практич. занятий, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экс./зачет)
2	3/108	18	18		72	Зачет
Итого	3/108	18	18		72	Зачет

Владимир, 2015

## **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Целями освоения дисциплины «Конфликты в организации» является формирование конфликтологической и управленческой компетенции студентов. В результате теоретического и практического овладения данной учебной дисциплиной студент приобретает способности применять знания на практике, анализировать и диагностировать организационные конфликты, различать формы протекания конфликта и причины его порождающие; способность в рефлексивном режиме отслеживать собственные стереотипные реакции в конфликтном взаимодействии, готовность использовать приобретенные практические навыки по диагностированию и профилактике конфликтов.

## **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО**

Учебная дисциплина «Конфликты в организации» относится к дисциплинам по выбору вариативной части (Б1.В.ДВ.8.2) учебного плана. Она непосредственно связана с дисциплинами «Социология организации», «Социология управления», «Социология конфликта» и формирует необходимую базу для изучения данных дисциплин.

Студенты направления подготовки 39.03.01 Социология Гуманитарного института Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых» в процессе обучения получают углубленные знания, направленные на формирование предметного представления о причинах, функциях и формах протекания конфликтов, методах их разрешения в межличностном и социальном взаимодействии. Знания и навыки полученные в ходе освоения данной учебной дисциплины помогают студентам сориентироваться в реалиях социальной жизни, и потому необходимы для высшего образования.

## **3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Дисциплина «Социология конфликта» будет способствовать формированию следующих компетенций предусмотренных государственным образовательным стандартом:

ОК - 3 Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности;

ОПК-4 Способность использовать основные положения и методы гуманитарных и социально-экономических наук при решении профессиональных задач.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

*1. знать:*

- содержание основных этапов конфликтной ситуации (ОК-3,ОПК-4);
- характеристики основных типов конфликта в организации(ОК-3,ОПК-4);
- определение основных стилей и стратегий поведения в конфликтных ситуациях(ОК-3,ОПК-4);
- характеристики переговорного процесса как способа урегулирования конфликта(ОК-3,ОПК-4);
- содержание методов исследования и анализа конфликтов(ОК-3,ОПК-4);
- особенности и специфику конфликтов в организациях(ОК-3,ОПК-4);
- содержание понятия конфликтологической компетентности и конфликтологической культуры (ОК-3,ОПК-4).

*2. уметь:*

- организовывать командное взаимодействие для решения различных задач(ОК-3,ОПК-4);
- конструктивно взаимодействовать в конфликтных ситуациях(ОК-3,ОПК-4);
- разрабатывать социологический инструментарий диагностики конфликтов, анализировать -- конкретные конфликтные ситуации, тексты с целью выявления конфликтной риторики(ОК-3,ОПК-4);
- разрабатывать конкретные рекомендации по профилактике, урегулированию конфликтов, управлению конфликтными ситуациями(ОК-3,ОПК-4).

*3. владеть:*

- методами анализа и диагностики конфликтных ситуаций(ОК-3,ОПК-4);
- навыками рефлексивного мышления и конструктивного поведения в конфликтных ситуациях(ОК-3,ОПК-4);
- умениями предупреждать, урегулировать, разрешать конфликты и управлять конфликтными ситуациями(ОК-3,ОПК-4).

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часов

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС	КП / КР		
1.	Конфликт как объект научного анализа.	2	1-2	2	2			8		2/50	
2.	Конфликт и конфликтная ситуация	2	3-4	2	2			8		2/50	
3.	Причины возникновения конфликтов	2	5-6	2	2			8		2/50	Рейтинг-контроль 1
4.	Стили и стратегии поведения в конфликте	2	7-8	2	2			8		2/50	
5.	Функции конфликта в обществе	2	9-10	2	2			8		2/50	
6.	Методы и способы профилактики конфликтов	2	11-12	2	2			8		2/50	Рейтинг-контроль 2
7.	Классификация конфликтов в организации	2	13-14	2	2			8		2/50	
8.	Инновационные конфликты в организации	2	15-16	2	2			8		2/50	
9.	Роль руководителя в управлении конфликтами	2	17-18	2	2			8		2/50	Рейтинг-контроль 3
Всего:				18	18			72		18/50	Зачет

#### 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В рамках прохождения дисциплины «Социология конфликта» рекомендуемые образовательные технологии: лекции, практические занятия, самостоятельная работа, обсуждение докладов по актуальным вопросам функционирования и развития общества, социальных процессов и явлений.

При проведении занятий используются такие образовательные технологии, как различные методы групповой работы, дискуссии. В сочетании с внеаудиторной работой это будет способствовать формированию и развитию у студентов навыков анализа и

творческого решения неоднозначных задач, приведет к приобретению способности аргументированного излагать свою позицию по различным вопросам.

## **6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ.**

### **ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ Рейтинг-контроль № 1.**

#### **Вариант А.**

**1. Никколо Макиавели уменьшение негативной роли конфликта связывал:**

1. С позицией знати
2. С государством
3. С волей участников конфликта

**2. Согласно теории конфликта Льюиса Козера главное отличие открытых (плюралистических) обществ от обществ закрытых (ригидных) заключается в том, что**

1. В них много разных конфликтов
2. В них много институтов по их регулированию
3. Ральф Дарендорф полагал, что начиная с середины 20-го столетия
  1. Классовые конфликты все более набирают свою силу
  2. Классовые конфликты все более утрачивают свою силу

**4. Свой взгляд на конфликт как форму социального взаимодействия Т.Гоббс развил в работе под названием:**

1. «Исследование о природе и причинах богатства народов»
2. «Структура социального действия»
3. «Левиафан»

**5. Социальная напряженность при определенных условиях может привести к конфликту**

1. Да
2. Нет

**6. Функциям конфликтам в обществе посвятил целый труд**

1. Р. Дарендорф
2. Л. Козер
3. К. Боулдинг

**7. Уровень напряженности в конфликте можно всегда измерить**

1. Да
2. Нет
3. Не всегда

**8. К основным факторам, позволяющим сформировать образ конфликтной ситуации можно отнести**

1. Когнитивный
2. Аксиологический
3. Аффективный
4. Информационный
5. Компетентностный
6. Ситуационный

#### **Вариант Б.**

**1. Томас Гоббс видел источник конфликта**

1. В природе человека
2. В недостатках организации общества

**2. Если исходить из психологической сущности конфликта, то его следует рассматривать**

1. Как личностный конфликт
2. Как тип трудной ситуации
3. Как экстремальную ситуацию

**3. Согласно теории конфликта Льюиса Козера главное отличие открытых (плюралистических) обществ от обществ закрытых (ригидных) заключается в том, что**

1. В них много разных конфликтов
2. В них много институтов по их регулированию

**4. Свой взгляд на конфликт как форму социального взаимодействия Адам Смит развил в работе под названием:**

1. «Исследование о природе и причинах богатства народов»
2. «Структура социального действия»
3. «Левифан»

**5. Первая стадия конфликта называется инцидент**

1. Да
2. Нет

**6. Напряженность в конфликте совпадает со следующими его стадиями**

1. Созревание и инцидент

2. Зарождение и созревание
3. Созревание и собственно конфликт

**7. В случае нахождения напряженности в латентном состоянии, можно прогнозировать**

1. Последующее нарастание напряженности
2. Последующее снижение напряженности

**8. Если коэффициент напряженности находится в интервале от 0,501 до 0,625, то можно утверждать, что напряженность находится в стадии**

1. Стресса
2. Фрустрации
3. Латентной
4. Экспектации
5. Консумации

#### **Рейтинг-контроль № 2.**

##### **Вариант А.**

**1. Авторство концепции группообразующей функции конфликта принадлежит**

1. Л.Козеру
2. К.Марксу
3. Г.Зиммелю

**2. Если разрешение конфликта ведет к прекращению отношений между участниками конфликта, то речь идет о**

1. Деструктивном конфликте
2. Конструктивном конфликте

**2. Если конфликт служит средством достижения определенного результата, то речь идет о**

1. Реалистичном конфликте
2. Нереалистичном конфликте

**3. Социальные конфликты в обществе объяснял наличием классового противостояния**

1. Р. Дарендорф
2. М. Вебер
3. К. Лоренц

**4. Социальные конфликты в обществе объяснял наличием агрессии как «воинствующего энтузиазма» людей**

- 1.Р. Дарендорф
2. М. Вебер
3. К. Лоренц

**6. Полагал, что конфликты, вызываемые противостоянием конечных ценностей, не могут быть устранены никакой аргументацией или разъяснением позиций**

- 1.Р. Дарендорф
2. М. Вебер
3. К. Лоренц

**7. Конфликтоустойчивость личности следует рассматривать**

1. Как способность личности к сознательному контролю над своим поведением и психическим состоянием
- 2.Как способность личности оптимально организовывать свое поведение и бесконфликтно решать проблемы в отношениях с другими людьми
- 3.Как устойчивость функционирования познавательных процессов личности в конфликтной ситуации

**8.Оптимальной поведенческой стратегией в конфликте является**

- 1.Соперничество
2. Компромисс
- 3.Избегание
4. Сотрудничество
5. Приспособление
6. Все определяет соответствие поведенческой стратегии условиям возникновения и развития конфликта

**Вариант Б.**

**1. Существование конструктивных и деструктивных конфликтов вызвано**

1. Субъектно-объектной природой конфликта
2. Двойственной природой конфликта

**2. Если разрешение конфликта ведет к развитию отношений между участниками конфликта, то речь идет о**

1. Деструктивном конфликте
2. Конструктивном конфликте

**3.Если конфликт служит средством снятия напряжения , то речь идет о**

1. Реалистичном конфликте



2. Нереалистичном конфликте

**4. Социальные конфликты в обществе объяснял наличием противостояния статусных групп**

1.Т. Парсонс

2. М. Вебер

3. Г. Зиммель

**5. К основным типам конфликтогенов относят**

1. стремление к самосохранению

2. агрессию

3. стремление к превосходству

4. эгоизм

5. нарушение норм и правил

**6. Рассматривал конфликт в качестве аномального явления, дезорганизирующее жизнь общества**

1.Т. Парсонс

2. М. Вебер

3. К. Лоренц

**7. Границы зоны разногласий в конфликте :**

1. Могут расширяться

2. Могут сужаться

3. Остаются неизменными

**8. Если человек утверждает, что он всегда в конфликте занимает такую позицию, чтобы вместе с другими заинтересованным лицом они смогли добиться успеха, то, следовательно, он придерживается стратегии**

1. Соперничества

2. Компромисса

3. Избегания

4. Сотрудничества

5. Приспособления

### **Рейтинг-контроль № 3**

#### **Вариант А.**

**1. Медиация – это**

1. Форма принуждения и подчинения слабой стороны конфликта более сильной стороне

2. Это особый вид переговорного процесса

3. Это прекращение взаимодействия конфликтующих сторон

**2. В организациях все конфликты можно разбить на два типа**

1. Формальные и неформальные
2. Вертикальные и горизонтальные

**3. Если руководитель пытается навязать подчиненному такое ролевое поведение, которое расходится с качествами, ценностями и установками подчиненного, то речь идет о**

1. Межролевым конфликте
2. Внутриволевым конфликте
3. Личностно-ролевым конфликте

**4. Совместная деятельность участников конфликта, направленная на прекращение противостояния и решения проблемы, приведшей к конфликту, называется**

1. Разрешением конфликта
2. Урегулированием конфликта
3. Затуханием конфликта
4. Устранением конфликта

**5. Реализация этого принципа предполагает в процессе изучения конфликта учет всех условий, в которых он развивается**

1. Принцип объективности
2. Принцип эволюционизма
3. Конкретно-исторический принцип
4. Принцип единства теории и практики

**6. Сбор информации с выявлением особенностей формируемых образов конфликтной ситуации и основных факторов, влияющих на его формирование, предполагает проведение социологического опроса**

1. Да
2. Нет

**7. В случае протекания конфликта в конструктивной форме он может иметь позитивные последствия для организации**

1. Да
2. Нет
3. Не всегда

**8. Использование манипуляции в конфликте дает положительный эффект**

1. Да
2. Нет
3. Не всегда

## **Вариант Б.**

### **1. Цель профилактики конфликта**

1. Создание таких условий деятельности и взаимодействия людей, которые бы минимизировали вероятность возникновения конфликта или его деструктивного протекания
2. Овладение сторонами конфликта базовыми знаниями в области конфликтологии и умение их использовать на практике

### **2. Дистанцирование как одна из форм решения трудового конфликта означает**

1. Исключение конфликтующих сторон из общих организационно-трудовых отношений путем, например, перевода на другие рабочие места, в другие подразделения, кадровые замены.
2. Умышленное невнимание к конфликту с тем, чтобы он разрешился сам или чтобы акцентирование внимания на конфликте не способствовало его обострению.

### **3. Урегулирование конфликта отличается от разрешения конфликта тем, что в устранении конфликта принимает участие третья сторона**

1. Да
2. Нет

### **4. Такое воздействие на конфликт, в результате которого ликвидируются основные структурные элементы конфликта, называется**

1. Разрешением конфликта
2. Урегулированием конфликта
3. Затуханием конфликта
4. Устранением конфликта

### **5. Реализация этого принципа предполагает в процессе изучения конфликта учитывать динамику и закономерности развития конфликта**

1. Принцип объективности
2. Принцип эволюционизма
3. Конкретно-исторический принцип
4. Принцип единства теории и практики

### **6. Анализ конфликта и конфликтной ситуации невозможен без междисциплинарного подхода**

1. Да
2. Нет

### **7. При внедрении инноваций в организациях могут возникнуть дисфункциональные последствия конфликта в организации**

1. Да
2. Нет
3. Не всегда

**8. Когда одна из конфликтующих сторон преднамеренно искажает информацию, или вводит в заблуждение оппонента, то речь идет о**

1. Обмане
2. Манипуляции
3. Тактике «айкидо»

### **ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ** **Примерный перечень вопросов к зачету**

1. Конфликт как объект научного анализа. Междисциплинарный подход в изучении конфликтов.
2. Уровни исследования конфликта.
3. Основные парадигмы исследования конфликта в функционализме на примере конфликтологических идей Дж. Рекса и Т. Парсонса.
4. Особенности психологического анализа конфликта.
5. Типология социальных конфликтов и формы их проявления в обществе.
6. Социальная напряженность и ее связь с социальными конфликтами. Методика социологического измерения социальной напряженности.
7. Основные различия конфликта и конфликтной ситуации. Характеристика основных этапов конфликтной ситуации.
8. Понятие «образ конфликтной ситуации». Характеристика основных факторов, влияющих на формирование образа конфликтной ситуации.
9. Понятие и сущность экспертизы конфликтной ситуации.
10. Основные функции конфликта. Обоснование двойственного характера функций конфликта.
11. Конструктивный конфликт и его характеристики.
12. Деструктивный конфликт и его характеристики.
13. Новации и их влияние на возникновение и протекание конфликтов. Особенности управления конфликтом в условиях нововведений в организации.
14. Конфликт и кризис: общее и особенное.
15. Причины конфликтов в социологической концепции М.Вебера.
16. Обоснование сложности конфликтов, вызванных социальным неравенством.
17. Социология конфликта Л. Козера.
18. Причины конфликтов в социологической концепции Р. Дарендорфа.
19. Объективно- субъектный характер причин конфликтов.
20. Понятие сложносоставного конфликта и его характеристика.

21. Роль социально-психологических факторов в возникновении конфликтов.
22. Значение личностного фактора в возникновении и протекании конфликта.
23. Причины и источники внутриличностных конфликтов и формы их проявления.
24. Характер влияния уровня притязаний субъекта на возникновение и протекание конфликта.
25. Характеристика основных стилей поведения в конфликте и факторы их определяющие.
26. Анализ стратегий поведения в конфликте с точки зрения конструктивности и деструктивности.
27. Конфликт и манипуляция. Идентификация манипулятивных техник в переговорном процессе.
28. Культурные, гендерные и возрастные различия поведения в конфликтной ситуации.
29. Основные критерии завершения конфликта.
30. Урегулирование как форма завершения конфликта. Характеристики плана действий по урегулированию конфликта.
31. Основные этапы, стратегии и функции переговорного процесса в конфликте.
32. Основные задачи и цели профилактики конфликта. Ее содержательная суть.
33. Методы и способы профилактики конфликта.
34. Значение социологической информации в профилактике конфликта.
35. Прогнозирование конфликта: содержание и характеристики.
36. Понятия «конфликтологическая культура» и «конфликтологическая компетентность»: общее и особенное.
37. Роль социальных технологий в предупреждении деструктивных конфликтов.
38. Специфика и типология конфликтов в организации.
39. Основные методологические принципы исследования конфликта.
40. Роль руководителя в управлении конфликтами.

## **САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ**

### **Задание для самостоятельной работы**

В рамках предусмотренной курсом самостоятельной работы студент должен подготовиться к сдаче зачета, для чего необходимо, опираясь на лекционный материал и рекомендуемую литературу, сформировать комплексное представление относительно вопросов выносимых на зачет. В ходе подготовке к зачету особое внимание следует обратить на темы:

- инновационные конфликты

- роль руководителя в управлении конфликтами

### **Примерные темы рефератов.**

1. Значение работы Л. Козера «Функции социального конфликта».
2. Социальная напряженность и ее связь с социальными конфликтами
3. Л. Козер о функциях социального конфликта.
4. Инновации как источник конфликтов.
5. Взаимовлияние конфликтных ситуаций и экономического кризиса в современном обществе.
6. Понятие агрессии и ее роль в возникновении конфликта.
7. Социальное неравенство и его роль в возникновении конфликтов в современной России.
8. Значение эффективных управленческих решений в качестве условия профилактики деструктивных конфликтов.
9. Роль социальных технологий предупреждения деструктивных конфликтов.
10. Особенности исследования организационных конфликтов.
11. Теория и практика разрешения трудовых конфликтов в современной России.
12. Роль инновационного конфликта в развитии организации.
13. Управление персоналом и конфликт.
14. Переговоры: стратегии, модели и техники.
15. Социальный диалог, партнерство и соперничество.
16. Конфликты и способы их регулирования в разных сферах
17. Конфликты в организациях.
18. Социальные конфликты в сфере труда и распределения социальных благ.
19. Группа и конфликт.
20. Социальная напряженность и динамика конфликта.
21. Анализ поведенческих стратегий в конфликте.

## **7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Основная литература:**

- \*1. Конфликтология [Электронный ресурс] / А.М. Руденко, С.И. Самыгин. - Ростов н/Д : Феникс, 2013. <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785222210468.html>
- \*2. Основы конфликтологии: Учебник / Г.И. Козырев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 240 с. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=419052>
- \*3. Конфликтология: Учебник / А.Я. Кибанов, И.Е. Ворожейкин и др.; Под ред. А.Я. Кибанова; Гос. Универ. Управл. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ Инфра-М, 2014. – 301с. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=405091>

### **Дополнительная литература:**

- \*1. Социология [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Павленок П. Д. - М. : Дашков и К, 2011 <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394006036.html>
- \*2. Теория организации и организационного поведения [Электронный ресурс] : учебник / В.Р. Веснин. - М. : Проспект, 2014. <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392134878.html>

\*3. Теория организации [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А.И. Долгов. - 3-е изд., стереотип. - М. : ФЛИНТА, 2011.  
<http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976501065.html>

\* - так помечена литература, имеющаяся в эл. библиотеке ВлГУ

### **Интернет-ресурсы**

Периодические издания в сети:

Социологические исследования – <http://www.socis.isras.ru>

Социологический журнал - <http://www.isras.ru>

Социологическое обозрение – <http://www.sociologica.net/Journal>

Вестник общественного мнения – <http://levada.ru/zhurnal>

Регион: экономика и социология – <http://region.socionet.ru>

Политические исследования – <http://www.politstudies.ru>

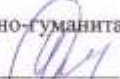
Социальная реальность – <http://soreal.fom.ru>

## **8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Специализированная аудитория 315а-3, оборудованная необходимой техникой (проектор).

Рабочая программа составлена согласно ФГОС ВО направления 39.03.01. «Социология»

Рабочую программу составил доцент Орлик Е.Н. 

Рецензент: доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин РАНХиГС  
(Владимирский филиал) к.ф.н. Петросян Д.И. 

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры социологии  
протокол № 9 от 18.12. 2015 года.

Заведующий кафедрой Баранова Л.М. 

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии  
направления 39.03.01. «Социология»

протокол № 65 от 11.12. 2015 года.

Председатель комиссии Баранова Л.М. 



**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_