

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



УТВЕРЖДАЮ  
Проректор  
по учебно-методической работе  
А.А.Панфилов

«18» 12 2015 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**«КОНФЛИКТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ»**

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 (экз./зачет)
4	2/72	18	18		36	Зачет
Итого	2/72	18	18		36	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» включена в вариативную часть учебного плана. Она непосредственно связана с дисциплинами «Социология организации», «Социология управления», «Социальная психология» и опирается на освоенные при изучении данных дисциплин знания и умений.

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

*2. уметь:*

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

*3. владеть:*

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

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 часа

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Объем учебной работы, с примене нием интеракт ивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточн ой аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС	КП / КР		
1.	Конфликт как объект научного анализа.	4	1-2	2	2			4		2/50	
2.	Конфликт и конфликтная ситуация	4	3-4	2	2			4		2/50	
3.	Причины возникновения конфликтов	4	5-6	2	2			4		2/50	Рейтинг- контроль 1
4.	Стили и стратегии поведения в конфликте	4	7-8	2	2			4		2/50	
5.	Функции конфликта в обществе	4	9- 10	2	2			4		2/50	
6.	Методы и способы профилактики конфликтов	4	11- 12	2	2			4		2/50	Рейтинг- контроль 2
7.	Классификация конфликтов в организации	4	13- 14	2	2			4		2/50	
8.	Инновационные конфликты в организации	4	15- 16	2	2			4		2/50	
9.	Роль руководителя в управлении конфликтами	4	17- 18	2	2			4		2/50	Рейтинг- контроль 3
Всего:				18	18			36		18/50	Зачет

## **5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

В рамках прохождения дисциплины «Социология конфликта» рекомендуемые образовательные технологии: лекции, 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 аргументированно 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

**1. 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
2. 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

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

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

**4. 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. «Левиафан»

**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

**5. 7. Конфликтоустойчивость личности следует рассматривать**

6. 1. Как способность личности к сознательному контролю над своим поведением и психическим состоянием

7. 2. Как способность личности оптимально организовывать свое поведение и бесконфликтно решать проблемы в отношениях с другими людьми

8. 3. Как устойчивость функционирования познавательных процессов личности в конфликтной ситуации

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

10. 1. Соперничество
11. 2. Компромисс
12. 3. Избегание
13. 4. Сотрудничество

14. 5. Приспособление
15. 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

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

17. 1. Могут расширяться
18. 2. Могут сужаться
19. 3. Остаются неизменными

**20. 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**

21. 1. Соперничества
22. 2. Компромисса
23. 3. Избегания
24. 4. Сотрудничества
25. 5. Приспособления

### **Рейтинг-контроль № 3**

#### **Вариант А.**

**26. 1. Медиация – это**

27. 1. Форма принуждения и подчинения слабой стороны конфликта более сильной стороне
28. 2. Это особый вид переговорного процесса
29. 3. Это прекращение взаимодействия конфликтующих сторон

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

31. 1. Формальные и неформальные
32. 2. Вертикальные и горизонтальные

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

34. 1. Межролевом конфликте
35. 2. Внутриволевом конфликте
36. 3. Личностно-ролевом 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.**

**37. 1. Цель профилактики конфликта**

38. 1. Создание таких условий деятельности и взаимодействия людей, которые бы минимизировали вероятность возникновения конфликта или его деструктивного протекания

39. 2. Овладение сторонами конфликта базовыми знаниями в области конфликтологии и умение их использовать на практике

**40. 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 поведений 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 внимание на темы:

- инновационные конфликты
- роль руководителя в управлении конфликтами

### **Примерные темы рефератов.**

41. Значение работы Л. Козера «Функции социального конфликта».
42. Социальная напряженность и ее связь с социальными конфликтами
43. Л. Козер о функциях социального конфликта.
44. Инновации как источник конфликтов.
45. Взаимовлияние конфликтных ситуаций и экономического кризиса в современном обществе.
46. Понятие агрессии и ее роль в возникновении конфликта.
47. Социальное неравенство и его роль в возникновении конфликтов в современной России.
48. Значение эффективных управленческих решений в качестве условия профилактики деструктивных конфликтов.

49. Роль социальных технологий предупреждения деструктивных конфликтов.
50. Особенности исследования организационных конфликтов.
51. Теория и практика разрешения трудовых конфликтов в современной России.
52. Роль инновационного конфликта в развитии организации.
53. Управление персоналом и конфликт.
54. Переговоры: стратегии, модели и техники.
55. Социальный диалог, партнерство и соперничество.
56. Конфликты и способы их регулирования в разных сферах
57. Конфликты в организациях.
58. Социальные конфликты в сфере труда и распределения социальных благ.
59. Группа и конфликт.
60. Социальная напряженность и динамика конфликта.
61. Анализ поведенческих стратегий в конфликте.

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

### **Основная литература:**

62. \*1. Конфликтология [Электронный ресурс] / А.М. Руденко, С.И. Самыгин. - Ростов н/Д : Феникс, 2013. <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785222210468.html>
63. \*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>
64. \*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 проектором.

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

Рабочую программу составил доцент Орлик Е.Н. Е.Н. Орлик

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

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры социологии  
протокол № 4 от 18.12. 2015 года.

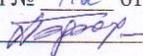
Заведующий кафедрой Баранова Л.М. Л.М. Баранова

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

протокол № 45 от 18.12. 2015 года.

Председатель комиссии Баранова Л.М. Л.М. Баранова

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 2016/2017 учебный год  
Протокол заседания кафедры № 11а от 13.05.2016 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 \_\_\_\_\_

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 \_\_\_\_\_