

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
12 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	Трудоём- кость зач. ед, час.	Лек- ций, час.	Практич. занятий, час.	Лаборат. работы, час.	СРС час.	Форма промежуточного контроля (экс./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
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. Межролевым конфликте
35. 2. Внутриволевым конфликте
36. 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.

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 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.

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://](http://www.sociologica.net/Journal)

www.sociologica.net/Journal Вестник общественного мнения –

<http://levada.ru/zhurnal> Регион: экономика и социология – [http://](http://region.socionet.ru)


region.socionet.ru Политические исследования – [http:// www.](http://www.politstudies.ru)


[politstudies.ru](http://www.politstudies.ru) Социальная реальность – <http://socreal.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. 


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 № 7 от 18.12.2015 года.

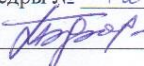
Заведующий кафедрой Баранова Л.М. 

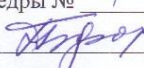
Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии
направления 39.03.01. «Социология»

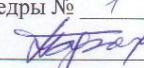
протокол № 65 от 11.12.2015 года.

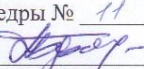
Председатель комиссии Баранова Л.М. 

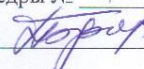
**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 2016/2017 учебный год
Протокол заседания кафедры № 1а от 31.08.2016 года
Заведующий кафедрой 

Рабочая программа одобрена на 2017/2018 учебный год
Протокол заседания кафедры № 1 от 30.08.2017 года
Заведующий кафедрой 

Рабочая программа одобрена на 2018/2019 учебный год
Протокол заседания кафедры № 1 от 30.08.2018 года
Заведующий кафедрой 

Рабочая программа одобрена на 2019/2020 учебный год
Протокол заседания кафедры № 11 от 6.06.2019 года
Заведующий кафедрой 

Рабочая программа одобрена на 2020/2021 учебный год
Протокол заседания кафедры № 1 от 31.08.2020 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 _____