

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 образовательной деятельности

А.А.Панфилов

« 21 » 09 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
КОНФЛИКТОЛОГИЯ

(наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль подготовки «Управление персоналом организации»

Уровень высшего образования бакалавриат

Форма обучения очная

Семестр	Трудоем- кость зач. ед, час.	Лек- ции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. занятия, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
5	5 зач. ед., 180 час.	18	18	-	144	Зачет
Итого	5 зач. ед., 180 час.	18	18	-	144	Зачет

г.Владимир 2017 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины «Конфликтология» являются:

1. формирование системных знаний о социальных конфликтах;
2. знакомство с современными технологиями прогнозирования, предупреждения и преодоления конфликтов;
3. Развитие навыков разрешения конфликтных ситуаций в деловых отношениях.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Конфликтология» непосредственно связана с будущей сферой деятельности выпускников.

Дисциплина относится к дисциплинам по выбору ОПОП и находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ОПОП, базируется на знаниях, полученных при изучении таких дисциплин как «Философия», «Психология», «Организационное поведение», а также при прохождении учебной и производственной практик.

Набор входящих знаний и умений, состоящих в умении выявлять проблемы методологических и методических основ и для усвоения таких дисциплин, как: «Организационная культура», «Организация стратегических изменений», «Рекрутмент», «Командообразование» и др.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Студент должен обладать следующими компетенциями:

- готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7);
- знанием 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);

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

1) Знать:

- Основные понятия теории конфликтов (ОПК-7);
- Причины и последствия возникновения конфликтов (ПК-4);
- профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике (ОПК-7);
- закономерности конфликтного и неконфликтного поведения (ОПК-7);

2) Уметь:

- Распознавать модели поведения, закономерно приводящие партнеров по общению к эскалации противоборства; прогнозировать развитие конфликтной ситуации (ПК-4)
- предупреждать появление нежелательных конфликтов; выбирать наиболее эффективную тактику поведения в нестандартной ситуации (ОПК-7);

3) Владеть:

- Методами диагностики конфликтов; методами и технологиями конструктивной коммуникации в конфликте, в т.ч. навыками управления эмоциональными переживаниями, поведения в стрессовой ситуации, позитивного влияния на партнеров (ПК-4);
- Навыками консультирования по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива, применяя различные инструменты регулирования конфликтов (ОПК-7).

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов.

№ п/п	Тема (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	Семинары	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС	КП / КР			
1	Тема 1 Объект, предмет, задачи и содержание дисциплины «Конфликтология»	5	1	1		1				12		1,5/75	
2	Тема 2. Основы теории конфликта	5	2	1		1				12		1,5/75	
3	Тема 3. Структура и динамика конфликта	5	3	1		1				12		1,5/75	
4	Тема 4. Поведение личности в конфликте	5	4	1		1				12		1,5/75	Рейтинг – контроль №1
5	Тема 5. Источники конфликтов и стрессов в организациях	5	5	1		1				12		1,5/75	
6	Тема 6. Предупреждение конфликтов в организации	5	5-6	1		1				12		1,5/75	
7	Тема 7. Выбор и реализация конструктивного способа разрешения конфликтов	5	7-8	2		2				12		3/75	
8	Тема 8. Применение коммуникативных технологий в конфликтах	5	8-9	2		2				12		3/75	Рейтинг-контроль №2
9	Тема 9. Методы профилактики и коррекции стресса	5	10-11	2		2				12		3/75	
10	Тема 10. Технология урегулирования конфликтов с участием третьей стороны	5	13-14	2		2				12		3/75	
11	Тема 11. Технология проведения переговоров при разрешении конфликтов	5	15-16	2		2				12		3/75	
12	Тема 12. Организационный механизм управления конфликтами и стрессами	5	16-17	2		2				12		3/75	Рейтинг-контроль №3
Всего						18		18		144		27 /75	Зачет

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» компетентностный подход дисциплины «Конфликтология» реализуется путем проведения лекционных и практических занятий с применением мультимедийных технологий.

Лекционный курс обеспечен комплектом презентационных материалов, предоставляемых студентам с помощью проектора в оборудованной аудитории.

Практические занятия проводятся в форме деловых игр, дискуссий по темам выданным для опережающей самостоятельной работы. Более половины практических работ студенты работают в малых группах, решая ситуационные задачи.

Таким образом, преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- использование электронных образовательных ресурсов в виде комплекта презентаций как сопровождение к лекциям;
- разбор конкретных ситуаций - совместными усилиями группы бакалавров проанализировать ситуацию, возникающую при конкретном положении дел, и выработать практическое решение; окончание процесса - оценка предложенных алгоритмов и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы;
- деловые игры - выработка навыка принятия решений в различных искусственно созданных ситуациях, осуществляемого по заданным правилам группой бакалавров в диалоговом режиме.
- опережающая самостоятельная работа - изучение студентами нового материала до его изучения в ходе аудиторных занятий. Необходимо самостоятельно заранее, то есть дома, до аудиторных занятий, изучить учебную литературу, нормативные акты, продумать вопрос по соответствующей теме и дать краткие ответы на все проблемные вопросы соответствующей темы.

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

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с положением о рейтинговой системе комплексной оценки знаний студентов ФГБОУ ВО ВлГУ.

Текущий контроль проходит в форме рейтинг-контролей. Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины «Экономические методы управления персоналом» направлена на закрепление основных элементов теоретического и практического курса. В ходе её реализации по предварительно выданным бакалаврам заданиям предусмотрены следующие формы контроля:

1. Рейтинг-контроль.
2. Решение ситуационных задач в рамках практических работ.
3. Индивидуальные и коллективные консультации по практической работе.
4. Выступление и оппонирование на семинарских занятиях.
5. Зачет.

Примерный перечень заданий к рейтинг-контролю

Рейтинг-контроль №1

Практическая ситуация № 1

Фирмы «Универсал» и «Экое» решили заключить договор о взаимных поставках продукции. Подготовкой необходимых документов на фирме «Универсал» должна была заниматься сотрудница отдела поставок Торонова А.В. В день оформления документов на поставки у Тороновой так сложились семейные обстоятельства, что она вынуждена была отлучиться с рабочего места. В частном порядке она попросила подготовить необходимые документы (данные о сроках, стоимости, условиях поставки) менее опытную сотрудницу Демину В.В., которой все подробно объяснила. Демина недавно работает в организации и при составлении документов допустила несколько ошибок, в результате чего фирма «Экое» получила неправильно составленные документы. На фирме «Экое» ошибки обнаружили, на уточнение данных у них ушло несколько дней, что привело к определенным экономическим потерям, которые они захотели компенсировать за счет фирмы «Универсал».

При выяснении обстоятельств допущения ошибок на фирме «Универсал» обе сотрудницы—Демина и Торонова — отрицали свою причастность к составлению документов. Торонова призналась руководству, что она вынуждена была уйти с работы и попросила все сделать Демину. Демина же, в свою очередь, заявила, что в силу своих должностных обязанностей она не должна была заниматься выполнением подобной работы и не занималась ею. После разбора случившегося отношения между двумя сотрудницами стали натянутыми, они не контактировали между собой, что отрицательно стало сказываться на нормальной работе всего отдела поставок фирмы «Универсал».

Вопросы по ситуации:

1. В чем состоят позитивные функции данного конфликта для Тороновой, для Деминой?
2. Какова причина данного конфликта?
3. Что можно сделать для предупреждения подобных конфликтов на фирме «Универсал»?

Рейтинг-контроль №2

Практическая ситуация №1

Экономический отдел акционерного общества состоит из 9 человек и только женщин.

Руководителем подразделения является Спиридонова И.Г. — женщина среднего (предпенсионного) возраста, давно работающая в данной организации и успешно справляющаяся со своими обязанностями.

В отдел не так давно (около года) поступил на работу новый сотрудник — Григорьева Н.Н. — молодая, симпатичная женщина, которая заканчивает экономический институт.

Ее приход был встречен достаточно дружелюбно со стороны всех сотрудников отдела и, в первую очередь, начальника, у которой есть дочь такого же возраста.

Начальник отдела Спиридонова И.Г. некоторое время «по-матерински» опекала новую сотрудницу, но потом наступил перелом в их взаимоотношениях, и по непонятным для Григорьевой Н.Н. причинам отношения резко ухудшились. Спиридонова И.Г. стала постоянно придирается к Григорьевой Н.Н., стараясь унизить ее как личность, не давала спокойно работать. Для Григорьевой встал вопрос: что делать и не перейти ли на работу в другое подразделение?

Другие сотрудницы отдела внешне никак не реагировали на создавшуюся ситуацию.

По своему характеру Спиридонова И.Г. достаточно властный человек, давно находится на руководящей должности.

Вопросы по ситуации:

1. В чем причина создавшегося положения?
2. На чем была основана власть Спиридоновой в отделе?
3. Что можно посоветовать Григорьевой, чтобы она не увольнялась из отдела?
4. Кто может решить эту ситуацию?

Рейтинг-контроль №3

Практическая ситуация №1

В отделе по разработке компьютерных программ крупной компании «Логика» работает 30 сотрудников. Коллектив сложился достаточно сплоченный и дружный. Начальник отдела Иванчук В.Л. проявил себя умелым руководителем, пользуется заслуженным уважением у большинства сотрудников.

В начале года правление компании принимает решение о переводе Иванчука В.Л. на другую, более высокую должность в «Логике».

В коллективе отдела есть неформальный лидер — Петрович И.И., которого многие сотрудники, в том числе и бывший руководитель отдела, пророчат на должность нового начальника. Кроме того, в отделе есть еще несколько высококвалифицированных специалистов, чей опыт и профессионализм позволяют претендовать на руководящее место.

Однако правление компании принимает совершенно неожиданное для коллектива отдела решение: новым руководителем отдела назначается человек «со стороны», который никогда раньше не работал в данной компании.

Вначале сотрудники отдела находились в состоянии удивления, поскольку никто не ожидал такого поворота событий и на этой должности уже видели одного «из своих». Постепенно состояние удивления меняется на возмущение, причем особенно сильно возмущаются те, кто предположительно мог занять это место. Новый начальник Сеницын И.Е. — специалист высокого класса, но в связи с тем, что в данной организации ранее не работал, некоторыми тонкостями в специфике работы отдела просто не владеет.

С его появлением в коллективе возникает конфликтная ситуация. Многие сотрудники недовольны его назначением, а некоторые не хотят видеть «варяга» своим руководителем.

На одном из совещаний в отделе между Синицыным И.Е. и Петровичем И.И. возник спор по вопросу качества выполняемой работы. Петрович И.И. настаивал на том, чтобы прислушались к его мнению, поскольку он давно работает в отделе и считает себя вполне компетентным в данном вопросе. На это Синицын И.Е. ответил в том смысле, что вопрос, затрагивающий многих сотрудников, не может решаться одним человеком, даже если он очень опытный специалист.

После такого совещания Петрович И.И. счел себя оскорбленным, обратился к руководству компании с просьбой о переводе его в другой отдел. За ним еще 7 человек пишут подобные заявления руководству. В коллективе разгорается открытый конфликт. Дальнейшая нормальная работа отдела становится невозможной.

Вопросы по ситуации:

1. В чем причина создавшейся ситуации?
2. Какие задачи решало руководство организации при назначении руководителя отдела со стороны?
3. В чем может состоять управление конфликтом?
4. Каковы позитивные функции данного конфликта и для кого?
5. В чем будут состоять затраты ресурсов (времени, средств) при решении данной ситуации?

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Понятие и свойства конфликта.
 2. Структурные элементы конфликта.
 3. Основные характеристики объекта конфликта.
 4. Участники конфликта, их характеристики.
 5. Позитивные функции конфликтов.
 6. Негативные функции конфликтов.
 7. Типология конфликтов.
 8. Методы изучения конфликтов.
 9. Карта конфликта и порядок ее составления.
 10. Причины и особенности внутриличностных конфликтов.
 11. Функции внутриличностных конфликтов.
 12. Условия предотвращения внутриличностных конфликтов.
 13. Психологические механизмы защиты личности в конфликте.
 14. Этапы развития конфликта.
 15. Сущность и признаки эскалации конфликта.
 16. Механизмы самоподкрепления эскалации в конфликте.
 17. Основные формы завершения конфликта.
 18. Основные формулы развития конфликта.
 19. Понятие и основные виды конфликтогенов.
 20. Приемы регулирования эмоционального напряжения в конфликте.
 21. Типы трудных личностей.
 22. Сущность и факторы формирования конфликтных личностей.
 23. Типология конфликтных личностей.
 24. Методы диагностики конфликтности личности.
 25. Правила общения с конфликтными личностями.
 26. Основные причины конфликтов в организациях (межличностных, межгрупповых, внутригрупповых, между руководителем и подчиненными).
 27. Методы предупреждения организационных конфликтов.
 28. Поддержание балансов как метод предупреждения межличностных конфликтов.
 29. Четырехшаговый метод улучшения взаимоотношений в конфликте.
- Факторы, определяющие выбор стратегии поведения в конфликте.

31. Стратегии поведения в конфликте (сущность, преимущества и недостатки).
32. Методы реализации стратегии сотрудничества.
33. Приемы урегулирования конфликтов.
34. Предпосылки участия третьей стороны в разрешении конфликта.
35. Формы участия третьей стороны в разрешении конфликта.
36. Условия эффективного участия третьей стороны в разрешении конфликта.

Примерная тематика контрольных работ

1. Изучение конфликтов: история и современность.
2. Развитие конфликтологических идей в философской мысли Древнего Востока.
3. Эволюция конфликтологических идей в античной философии.
4. Учение К. Юнга о природе внутриличностных конфликтов.
5. Классификация внутриличностных конфликтов по К. Левину.
6. Проблема внутриличностного конфликта во взглядах З. Фрейда.
7. Современные проблемы развития конфликтологии.
8. Роль школ менеджмента в развитии конфликтологии.
9. Особенности конфликтов различных уровней.
10. Конфликтная личность. Технологии взаимодействия и коррекции конфликтного поведения сотрудника.
11. Роль поведения личности и связанные с ним конфликты.
12. Внутриличностные конфликты и суицидальное поведение.
13. Виды межличностных конфликтов. Причины их возникновения и динамика развития.
14. Буллинг как форма социально-психологических конфликтов. Причины и технологии предупреждения.
15. Манипулятивное поведение как источник межличностных конфликтов и подход к их разрешению.

Самостоятельная работа студентов

В ходе самостоятельной работы рекомендуется проанализировать конспект лекций и источники по теме, выписать в тетрадь базовые категории, законспектировать необходимую литературу.

По курсу «Конфликтология» студенты должны подготовить один доклад и выступить с докладом и презентацией на его основе.

Темы для докладов

1. Технологии предупреждения и разрешения межличностных конфликтов (основные подходы и их обоснование).
2. Моббинг как форма социально-психологических конфликтов. Причины и технологии предупреждения.
3. Конфликты в малой группе: причины, последствия, технологии управления и разрешения.
4. Причины и формы протекания конфликтов в организации. Конструктивные и деструктивные последствия.
5. Трудовые конфликты: забастовка, саботаж и т.д. Причины и особенности протекания.
6. Инновационные конфликты: особенности возникновения, технологии управления.
7. Функции конфликтов в организации.
8. Девиантное поведение как фактор конфликтности.
9. Основные технологии и подходы к управлению конфликтами в организации.
10. Стратегии и тактики поведения менеджера в конфликте и при его разрешении. Достоинства и недостатки.
11. Методы профилактики трудовых конфликтов.
12. Переговоры как универсальный способ разрешения конфликтов.
13. Основные модели поведения в переговорном процессе.
14. Методы современного конфликт-менеджмента.
15. Возможности тестов в определении конфликтности личности.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

1. Шарков, Ф. И. Общая конфликтология [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский; под общ. ред. засл. деят. науки РФ Ф. И. Шаркова. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2015. — 240 с. - ISBN 978-5-394-02402-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=512837>
2. Конфликтология: Учеб. пособие / Е.А. Земедлина. - 2-е изд. - М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2013. - 141 с.: 70x100 1/32. - (ВПО: Бакалавриат). (обложка, карм. формат) ISBN 978-5-369-01082-2 <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=368679>
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. - 301 с.: 60x90 1/16. - (ВО: Бакалавр.). (п) ISBN 978-5-16-005724-8 <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=405091>

Дополнительная литература

1. Конфликтология [Электронный ресурс] : учебник / О. З. Муштук, А. Ю. Деев, О. С. Которова и др.; под общ. ред. О. З. Муштука. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: МФПА, 2011. - 320 с. - (Университетская серия). - ISBN 978-5-902597-60-5. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=451223>
2. Методические указания к лекциям и семинарским занятиям по курсу «Конфликтология» / Т.Н.Васягина. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 47 с.: 60x90 1/16 ISBN 978-5-16-103410-1 <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=517925>
3. Егидес, А. П. Психология конфликта [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А. П. Егидес. - М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013. - (Университетская серия). - ISBN 978-5-4257-0110-7. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=451312>
4. Анатомия трудового конфликта: Практическое пособие / В.А. Москвин. - М.: КУРС: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 150 с.: 60x88 1/16. - (Наука). (обложка) ISBN 978-5-905554-68-1, 500 экз <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=469855>
5. Зеленков, М. Ю. Конфликтология [Электронный ресурс] : Учебник / М. Ю. Зеленков. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2013. - 324 с. - ISBN 978-5-394-01918-0. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=415117>
6. Конфликтология [Электронный ресурс]: Учебник / Г.И. Козырев. - М.: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 304 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-8199-0416-9, 500 экз 2014 <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=420956>

Периодические издания

1. Журнал «Проблемы теории и практики управления».
2. Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»(ВлГУ)
3. Журнал «Управление персоналом» (ВлГУ).

Справочно-правовые системы

1. Консультант Плюс

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

программное обеспечение включает в себя пакет программ MS Office (Word, Excel, PowerPoint), Adobe Reader, ARIS Express, Microsoft Project, Microsoft Visio.

1. <http://www.minregion.ru> – Министерство регионального развития Российской Федерации
2. <http://www.gks.ru/> - Федеральная служба государственной статистики.
3. <http://www.gusp.gov.ru/> - Главное управление специальных программ Президента Российской Федерации
4. <http://www.ids-scheer.ru/> - Официальный российский сайт Software AG & IDS Scheer.
5. <http://www.fd.ru/> - Сайт журнала «Финансовый директор»
6. <http://www.forbes.ru/> - Сайт журнала «Форбс»
7. <http://www.hbr-russia.ru/> - Сайт журнала Harvard Business Review

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Лекционные занятия:
 - Комплект электронных презентаций;
 - Лекционная аудитория, количество студенческих мест – 56, площадь 63 м², оснащение: мультимедийное оборудование (проектор мультимедийный Epson “EB-W18” в комплекте с дополнительным кабелем Belsis VGA 15m, экран Lumien), доска настенная.
2. Практические занятия:
 - Учебная аудитория оснащение: мультимедийное оборудование (проектор Acer X1373WH, экран Lumien).
 - пакет ПО общего назначения: MicrosoftWord и MicrosoftPowerPoint.
 - доска настенная.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» профилю подготовки «Управление персоналом организации».

Рабочую программу составил старший преподаватель каф. ЭУИИ Закирова М.И. 

Рецензент исп. директор ООО «АВТ» Буранов А.И. 

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Экономика и управление инвестициями и инновациями»

протокол № 1 от 01.09.2017 года.

Заведующий кафедрой д.э.н. профессор Доничев О.А. 

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.03.03

протокол № 1 от 01.09.2017 года.

Председатель комиссии д.э.н. профессор Доничев О.А. 

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

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 _____