

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



А.А.Панфилов

« 28 » 01 2016 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 заочная

Семестр	Трудоем- кость зач. ед, час.	Лек- ции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. занятия, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
7	3 зач. ед., 108 час.	4	4		100	Зачет
Итого	3 зач. ед., 108 час.	4	4		100	Зачет

г.Владимир 2016 г

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины «Конфликтология» являются:

- формирование системных знаний о социальных конфликтах;
- знакомство с современными технологиями прогнозирования, предупреждения и преодоления конфликтов;
- 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 находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ОПОП и базируется на знаниях, полученных при изучении таких дисциплин как «Философия», «Социология», «Психология», «Основы управления персоналом», «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», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Основы управленческого консультирования», «Этика деловых отношений», «Командообразование» и др.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Выпускник должен обладать следующими профессиональными компетенциям:

- готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7);

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

1) Знать:

- Основные понятия теории конфликтов;
- Причины и последствия возникновения конфликтов;
- 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;

2) Уметь:

- Распознавать модели поведения, закономерно приводящие партнеров по общению к эскалации противоборства; прогнозировать развитие конфликтной ситуации; 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.
- 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 3 зачетных единиц, 108 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		
1	Тема 1 Объект, предмет, задачи и содержание дисциплины «Конфликтология». Основы теории конфликта. Структура и динамика конфликта. Поведение личности в конфликте	7	2						25	1,5/75	
2	Тема 2. Источники конфликтов и стрессов в организациях. Предупреждение конфликтов в организации. Выбор и реализация конструктивного способа разрешения конфликтов	7	2						25	1,5/75	
3	Тема 3. Применение коммуникативных технологий в конфликтах. Методы профилактики и коррекции стресса Технология урегулирования конфликтов с участием третьей стороны	7				2			25	1,5/75	
4	Тема 4. Технология проведения переговоров при разрешении конфликтов. Организационный механизм управления конфликтами и стрессами	7				2			25	1,5/75	
Всего				4	4				100	6/ 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

Текущий контроль осуществляется по итогам выполнения студентами тестовых заданий, ответов на вопросы, контрольных работ.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины направлена на закрепление основных элементов теоретического и практического курса. Промежуточная аттестация проходит в форме зачета, который включает в себя ответы на теоретические вопросы.

Текущий контроль успеваемости

1. Процедуру, когда стороны выбирают нейтрального специально обученного посредника, который помогает сторонам найти удовлетворяющее стороны решение их проблемы, основанное не на позициях сторон, а исключительно на их интересах.
 - А. синхронизация
 - Б. апперцепция
 - В. медиация
 - Г. Коммуникация
2. Основные принципы процедуры медиации:
 - А. обязательность
 - Б. добровольность
 - В. открытость
 - Г. конфиденциальность
 - Д. равноправие сторон
 - Е. нейтральность медиатора
 - Ж. профессиональность
3. Принцип ответственности сторон за принятие решения означает:
 - А. обязанность принятия решения возлагается на медиатора, но после согласования со сторонами
 - Б. обязанность принятия решения возлагается только на участников медиации
 - В. обязанность самостоятельного принятия решения возлагается на медиатора
4. Принцип профессиональности заключается в том, что:
 - А. медиатор должен иметь специальную подготовку в соответствии с законодательством
 - Б. медиатором можно назначить любого человека без особой подготовки
 - В. профессиональную подготовку должны иметь и стороны и медиатор
5. Какие роли может выполнять медиатор в конфликтной ситуации:
 - А. арбитр, третейский судья, советник, подстрекатель
 - Б. арбитр, третейский судья, посредник, помощник, наблюдатель

- В. посредник, наблюдатель, третейский судья и арбитр
6. Как называется посредник, обладающий специальными знаниями, обеспечивающий конструктивное разрешение конфликта при самостоятельном конечном выборе варианта оппонентами?
- А. помощник
 - Б. медиатор
 - В. арбитр
 - Г. третейский судья
 - Д. наблюдатель
7. Основные принципы процедуры медиации:
- А. обязательность
 - Б. добровольность
 - В. открытость
 - Г. конфиденциальность
 - Д. равноправие сторон
 - Е. нейтральность медиатора
 - Ж. профессиональность
8. Принцип конфиденциальности процесса медиации заключается в:
- А. Медиатор, участники конфликта и другие субъекты примирительного производства во время подписания медиационного соглашения берут на себя обязательство о неразглашении информации, ставшей известной в ходе медиации.
 - Б. Медиатор, берет на себя обязательство о неразглашении информации, другой стороне конфликта.
 - В. Участники конфликта берут на себя ответственность о неразглашении информации третьим лицам.
9. Принцип равенства перед законом заключается, в том что:
- А. одинаковую ответственность несут и стороны, и медиатор
 - Б. правом на примирительную процедуру обладают без исключения все граждане
 - В. правом на примирительную процедуру обладают без исключения все граждане, а также лица не имеющие гражданства
10. Условия применения медиации
- А. Заинтересованность в конфиденциальности
 - Б. Желание наладить отношения друг с другом
 - В. Судебное разбирательство нецелесообразно
 - Г. Сроки разрешения конфликта ограничены
 - Д. Экономия денежных средств
 - Е. Все утверждения верны

Примеры ситуационных задач

В ходе занятия, обучающимся предлагают решить задачи с конкретными ситуациями, ответив на вопросы, приведенные в конце каждой задачи. Варианты решения задач обсуждаются в учебной группе.

Задача 1

Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой. Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Задача 2

Вы начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою

подчиненную — молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.

Вопрос. Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

Задача 3

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Задача 4

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю...

Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.

Задача 5

В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Пример деловой игры

Деловая игра «Зона комфорта»

Описание деловой игры

Эта ролевая игра показывает, как управлять стрессом в связи с сокращением штата. Аудитория представляет собой реабилитационный центр для безработных. Каждый участник, кроме трех человек, исполняющих функции работников центра занятости, будет исполнять роль безработного, ищущего работу. Функции администратора — встречать клиентов, записывать их имена и узнавать, с кем они хотят побеседовать: психологом или консультантом по вопросам занятости. При необходимости нужно разъяснить, что психолог не консультирует по вопросам трудоустройства, но может помочь справиться с возникшим стрессом или другими подобными проблемами. Консультант по вопросам занятости может посоветовать, как получить новую работу или дополнительное образование. Если требуемый специалист в данный момент занят, попросите нового клиента подождать и пригласите его, как только выйдет предыдущий посетитель. Учитывая выполнение этих требований, в остальном вы можете интерпретировать роль по своему усмотрению.

Функции психолога — консультации по вопросам занятости — вне его компетенции, в остальном он может по собственному усмотрению интерпретировать роль по консультированию клиентов, находящихся в подавленном состоянии.

Функции консультанта по вопросам занятости — консультировать посетителей центра по вопросам приобретения дополнительного образования, повышения квалификации и поиска работы.

В этих рамках он может интерпретировать роль по собственному усмотрению.

Постановка задачи

1. Продемонстрировать попытку справиться со стрессом, вызванным сокращением.
2. Показать способы создания «зоны комфорта» в контексте внеплановых и вынужденных изменений.
3. Привлечь внимание к размеру и степени сложности проблемы безработицы.

Методические указания

Работникам центра занятости необходимо создать зону комфорта для людей, находящихся в подавленном состоянии, поскольку их сократили на службе и оставили без работы. Помимо доброжелательного отношения, готовности помочь клиентам сотрудники

центра должны создать максимум удобств для клиентов, как ожидающих своей очереди в приемной, так и в комнате для переговоров с клиентами. В реабилитационном центре занятости для каждого сотрудника должны стоять стол и стул. Рабочие места сотрудников должны быть по возможности отгорожены друг от друга. Желательно в приемной на стенде поместить объявления об имеющихся вакансиях.

Описание хода деловой игры

В игре могут принимать участие от 6 до 16 человек.

Все участники получают копию инструкции о перестановке мебели, описание ролей получают администратор, психолог, консультант по вопросам занятости. Далее участники все вместе должны передвинуть мебель так, чтобы создать удобные условия для безработных, обратившихся за консультацией.

Когда мебель будет переставлена, исполнители ролей безработных должны покинуть комнату, чтобы обсудить, как они будут исполнять свои роли.

Далее работники центра занятости занимают свои места за рабочими столами, приглашаются безработные, усаживаются в приемной, начинаются консультации. После их окончания начинается обсуждение.

В ходе обсуждения выясняется:

- удалось ли работникам центра занятости создать «зону комфорта» для людей, находящихся в подавленном состоянии;
- если это удалось, студентов нужно попросить привести подобные примеры из своей практики;
- что еще могли бы сделать работники центра для создания атмосферы поддержки и ободрения своих клиентов?
- Далее рамки дискуссии можно расширить и затронуть следующие проблемы: возникновение стресса по причине потери работы и неспособности самостоятельно устроиться на другое место;
- способы, с помощью которых менеджеры по управлению персоналом на предприятиях могут обезопасить сотрудников в случае стремительных кадровых изменений в организации, не ущемляя при этом интересов работодателя;
- особые потребности молодежи и сравнительно малообразованных людей среднего возраста, ищущих новое место работы, женщин, желающих после некоторого перерыва вернуться к трудовой деятельности

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. Рольное поведение 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.

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.
30. 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.

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» самостоятельная работа студентов должна быть направлена на развитие навыков оценки глубины конфликтной ситуации с использованием специальных методик и формирование у них умений принимать адекватные решения по поводу поведения субъектов конфликта в конфликтном взаимодействии. Студентам необходимо провести ряд исследований малых групп по следующим тематикам

Темы для анализа конфликтных ситуаций

1. Оценка глубины конфликта
2. Формы конфликта (родитель-ребенок- взрослый)
3. Стратегии поведения в конфликте
4. Типы конфликтных личностей

5. Оценка акцентуации характера по методике Шмишека
6. Самооценка конфликтности
7. Тактика поведения в конфликте
8. Оценка стратегий поведения в конфликте по методике Дж. Г. Скотт
9. Опросник Томаса
10. Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте
11. Развитие эмпатии
12. Деструктивное (разрушительное) поведение

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°», 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°», 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. Гарант
2. Консультант Плюс

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

программное обеспечение включает в себя пакет программ MS Office (Word, Excel, PowerPoint).

1. <http://www.gks.ru/> - Федеральная служба государственной статистики.
2. <http://www.gusp.gov.ru/> - Главное управление специальных программ Президента Российской Федерации
3. <http://www.fd.ru/> - Сайт журнала «Финансовый директор»
4. <http://www.forbes.ru/> - Сайт журнала «Форбс»
5. <http://www.hbr-russia.ru/> - Сайт журнала Harvard Business Review

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Лекционные занятия:
 - Комплект электронных презентаций;
 - Лекционная аудитория, 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: Microsoft Word и Microsoft PowerPoint.
 - 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 Иср. хакимов О.О., "Алгоритмизация" Бурханов С.И. 

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Экономика и управление инвестициями и инновациями»
протокол № 16 от 28.01.16 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 № 3 от 28.01.16 года.

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



**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 16/17 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 30.08.16 года

Заведующий кафедрой _____



Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

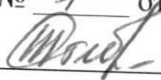
Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 2019-2020 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 29.08.2019 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 _____

Приложение 1
к РП направления

38.03.03 «Управление персоналом»
(номер направления, название)

Внести изменение с 01.09.2017 в п.п. 1.1.2. заменив:

Приказ Министерства образования и науки РФ от 19 декабря 2013 г. № 1367 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (в ред. Приказа Минобрнауки России от 15 января 2015 г. № 7)

на Приказ Министерства образования и науки РФ от 05 марта 2017г. № 301 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»

/ Заведующий кафедрой


подпись

Н.М. Филимонова
И.О. Фамилия

Внести изменение с 30.07.2018 в титульный лист РП заменив:

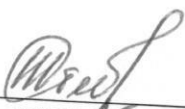
«Министерство образования и науки РФ»

на «Министерство науки и высшего образования РФ»

Основание:

1. Указ президента РФ от 15.05.2018 № 215 «О структуре федеральных органов власти» п.2
2. Приказ ректора университета от 30.07.2018 № 708/3 «О переименовании министерства»

/ Заведующий кафедрой


подпись

Н.М. Филимонова
И.О. Фамилия