

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 13 от 30.11.2022 г.

Рабочая программа дисциплины

Управление конфликтами и медиация в организации

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
38.04.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы
Управление человеческим капиталом организации

Форма обучения
очная

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.10 Управление конфликтами и медиация в организации относится к обязательной части образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

| Формируемые компетенции (код, содержание компетенции) | Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции | | Наименование оценочного средства | |
|--|--|---|------------------------------------|------------------------------|
| | Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора) | Результаты обучения по дисциплине | Для текущего контроля успеваемости | Для промежуточной аттестации |
| УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | <p>УК-3.1: Реализует в своей профессиональной деятельности принципы коллективной работы, поддерживая благоприятный социально-психологический климат в группе, разделяя общую ответственность и следуя профессиональным и этическим нормам и правилам в межличностном взаимодействии.</p> <p>УК-3.2: Понимает и принимает принципы эффективности командной работы через направленность на достижение групповых целей, взаимную поддержку и помощь, руководствуется этим в групповой работе.</p> <p>УК-3.3: Организует командную работу для решения профессиональных задач на основе принципов социального лидерства</p> | <p>УК-3.1: Знает: 1) историю и современное состояние конфликтологии; 2) природу конфликта, закономерности динамики его развития и основные этапы протекания; 3) виды и функции конфликтов</p> <p>УК-3.2: Умеет: 1) выявлять, анализировать и классифицировать конфликты; 2) определять стадию развития конфликта; 3) находить и использовать конкретные методологические основания исследований и управления конфликтами</p> <p>УК-3.3: Владеет: 1) технологиями анализа конфликта на различных подходах 2) технологиями диагностики психологического климата группы как фактора межличностных конфликтов</p> | Дискуссионное обсуждение | Экзамен: Тест |

| | | | | |
|---|---|---|--------------|------------------|
| ОПК ОС-6: Способен к анализу и управлению организационным поведением персонала | ОПК ОС-6.1: Изучает и анализирует применительно к практике современные теории и концепции организационного поведения персонала. ОПК ОС-6.2: Анализирует и оценивает различные формы организационного поведения персонала на основе корпоративных целей и задач, критериев эффективности и нормативных требований. ОПК ОС-6.3: Разрабатывает программы по оптимизации организационного поведения персонала, предупреждению конфликтов и стрессов, профилактики профессиональных деструкций и ненормативного поведения. | ОПК ОС-6.1: Знает: 1) основные подходы к анализу конфликта, в том числе в различных психологических школах; 2) стратегии поведения человека в конфликтах; 3) стратегии и конкретные технологии управления конфликтами ОПК ОС-6.2: Умеет: 1) разработать процедуру эмпирического исследования конфликтного взаимодействия в разных сферах жизни и профессиональной деятельности; 2) осуществлять сбор необходимых для анализа конфликтного взаимодействия эмпирических данных; 3) проводить качественную и количественную обработку, анализ и обсуждение собранных данных; 4) подготовить и представить научный или прикладной отчёт по результатам исследования конфликтного взаимодействия; по управлению конфликтами ОПК ОС-6.3: Владеет: 1) технологиями управления конфликтом 2) навыками разработки практических рекомендаций | Кейс-задание | Экзамен: Тест |
|---|---|---|--------------|------------------|

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

| | |
|--|-------|
| | очная |
|--|-------|

| | |
|--|----------------|
| Общая трудоемкость, з.е. | 3 |
| Часов по учебному плану | 108 |
| в том числе | |
| аудиторные занятия (контактная работа): | |
| - занятия лекционного типа | 16 |
| - занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы) | 16 |
| - КСР | 2 |
| самостоятельная работа | 38 |
| Промежуточная аттестация | 36 |
| | экзамен |

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

| Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины | Всего (часы) | в том числе | | | |
|--|-----------------|---|---|-------------|--|
| | | Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них | | | Самостоятельная работа обучающегося, часы |
| | | Занятия лекционного типа | Занятия семинарского типа (практические занятия/ лабора- торные работы), часы | Всего | |
| | о ф о | о ф о | о ф о | о ф о | о ф о |
| Тема 1. История развития научных взглядов на природу конфликта | 6 | 2 | | 2 | 4 |
| Тема 2. Характеристика и функции конфликта. Динамика конфликта | 8 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| Тема 3. Социальные и психологические механизмы конфликтов | 8 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| Тема 4. Поведенческие стратегии в конфликтной ситуации | 8 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| Тема 5. Психологические типологии конфликтов | 8 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| Тема 6. Организационный конфликт как барьер и ресурс развития инновационного предприятия | 12 | 2 | 4 | 6 | 6 |
| Тема 7. Современные концепции управления конфликтами. Конструктивное и деструктивное развитие конфликтов | 10 | 2 | 2 | 4 | 6 |
| Тема 8. Методы управления конфликтами: переговоры, арбитраж, медиаторство | 10 | 2 | 2 | 4 | 6 |
| Аттестация | 36 | | | | |
| КСР | 2 | | | | 2 |
| Итого | 108 | 16 | 16 | 34 | 38 |

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "нет".
- открытый онлайн-курс MOOC "нет".

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссионное обсуждение) для оценки сформированности компетенции УК-3

Вопросы для дискуссионного обсуждения

1. Каковы сферы проявления организационных конфликтов?
2. Как влияет уровень должности сотрудника на его поведение в конфликтной ситуации?
3. Каковы характеристики поведения в конфликтной ситуации топ-менеджера?
4. Каковы особенности поведения в конфликтной ситуации рядового исполнителя?
5. Каковы задачи менеджера при анализе и урегулировании конфликта?
6. Каковы особенности поведения в конфликтных ситуациях персонала высоко технологичного (инновационного) предприятия?
7. Каким образом ведут себя в конфликтных ситуациях работники ординарного (не внедряющего инновации) предприятия?
8. Каким образом поведение руководителя провоцирует конфликты?
9. Каким образом поведение руководителя предотвращает конфликты?
10. Каковы негативные последствия скрытых конфликтов?

Критерии оценивания (оценочное средство - Дискуссионное обсуждение)

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|---|
| превосходно | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой |
| отлично | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично» |
| очень хорошо | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо» |
| хорошо | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо» |
| удовлетворительно | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно» |
| неудовлетворительно | Хотя бы одна компетенция сформирована на «неудовлетворительно», ни одна из сформирована на уровне «плохо» |
| плохо | Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо» |

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ОПК ОС-6

Кейс-задание

Студентам демонстрируются 2 видеоролика (каждый по 3-5 минут), сюжет которых основан на конфликтной ситуации в связи с предстоящими или происходящими организационными изменениями. После просмотра видеоролика студенты продолжают работать в двух группах. Задача каждой группы — проанализировать и урегулировать организационный конфликт, устранив барьеры развития. В заключительной части занятия подготовленные каждой группой решения разыгрываются по ролям и обсуждаются.

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|---|
| превосходно | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой |
| отлично | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично» |
| очень хорошо | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо» |
| хорошо | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо» |
| удовлетворительно | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно» |
| неудовлетворительно | Хотя бы одна компетенция сформирована на «неудовлетворительно», ни одна из сформирована на уровне «плохо» |
| плохо | Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо» |

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

| Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций) | плохо | неудовлетворительно | удовлетворительно | хорошо | очень хорошо | отлично | превосходно |
|--|---|--|--|---|---|---|--|
| | не зачтено | | зачтено | | | | |
| <u>Знания</u> | Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа | Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки | Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет. | Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки. |
| <u>Умения</u> | Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа | При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки | Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов |
| <u>Навыки</u> | Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки | Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами | Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами | Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов | Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов | Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач |

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

| Оценка | | Уровень подготовки |
|---------|-------------|--|
| зачтено | превосходно | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой |

| | | |
|-------------------|----------------------------|--|
| | отлично | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично». |
| | очень хорошо | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо» |
| | хорошо | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо». |
| | удовлетворительно | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно» |
| не зачтено | неудовлетворительно | Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно». |
| | плохо | Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо» |

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

Оценочное средство - Тест

Экзамен

Критерии оценивания (Тест - Экзамен)

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|---|
| превосходно | Уровень знаний в объеме,превышающем программу подготовки. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов |
| отлично | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки , без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме. |
| очень хорошо | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки . Допущено несколько несущественных ошибок |
| хорошо | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки . Допущено несколько негрубых ошибок. |
| удовлетворительно | Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок. |
| неудовлетворительно | Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. |
| плохо | Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа. |

Типовые задания (Тест - Экзамен) для оценки сформированности компетенции УК-3

(Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели)

Вопросы к экзамену

1. Конфликт как социальное явление. Определения конфликта. Конфликты в разных сферах жизни человека. Значение конфликтов в современном мире.
2. Основные подходы к определению и типологии конфликтов.
3. Функции конфликта. Структура конфликта.
4. Факторы, влияющие на возникновение и развитие конфликтов.
5. Причины возникновения и основные этапы конфликта. Возможности урегулирования конфликта на разных этапах.
6. Индивидуально-психологические и психофизиологические особенности как детерминанты развития и факторы сдерживания конфликта. Возможности саморегулирования в конфликте.
7. Деструктивное и конструктивное развитие конфликта.
8. Многообразие поведения человека и социальных групп в конфликтном взаимодействии. Двухмерная модель К. Томаса — Р. Килменна: соотношение собственных интересов и интересов другой стороны.
9. Характеристика стратегий разрешения конфликта: соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление.
10. Специфика формирования стратегии разрешения конфликтов людьми с разными психофизиологическими, характерологическими и ценностными особенностями.
11. Стратегия разрешения конфликтов у представителей разных профессий.
12. Психологическая диагностика стратегий разрешения конфликтов.
13. Психологическая атмосфера в коллективе как фактор конфликтов
14. Условия оптимизации психологического климата в коллективе

Типовые тестовые задания

- Выберите вариант правильного ответа.**
1. Необходимыми и достаточными условиями возникновения конфликта между субъектами социального взаимодействия являются:
- а) наличие у них противоположных суждений или мотивов и желание хотя бы одного из них одержать победу над другим;
- б) наличие у них противоположно направленных мотивов или суждений, а также состояние противоборства между ними;
- в) наличие у них противоположных позиций и активные действия обеих сторон по достижению своих позиций;
- г) наличие у них противоположно направленных мотивов и открытые заявления о своих требованиях;
- д) наличие противоположных интересов у каждого из них и отсутствие возможностей по их реализации.
2. К какому виду относится конфликт, который характеризуется тем, что в нем сталкиваются две личности, в основе его лежат объективные противоречия и он способствует развитию соответствующей социальной системы?
- а) межличностному бурному и быстротекущему;
- б) межличностному, конструктивному;
- в) межличностному, экономическому;
- г) острому и длительному;
- д) деструктивному.
3. Основными моделями поведения личности в конфликте являются:

- | | | | |
|----|-----------------|-----------------|-----------------|
| а) | конструктивная; | рациональная; | деструктивная; |
| б) | компромисс; | борьба; | сотрудничество; |
| в) | рациональная; | иррациональная; | конформистская; |
| г) | конструктивная; | деструктивная; | конформистская; |
- д) борьба; уступка; компромисс.

4. Какие поведенческие характеристики присущи конструктивной модели поведения в конфликтном взаимодействии:

- а) стремится уладить конфликт; проявляет выдержку и самообладание; уходит от острых вопросов;
- б) доброжелательно относится к сопернику; стремится уладить конфликт; ведет себя открыто и искренне;
- в) стремится к победе в конфликте; отличается выдержкой и самообладанием; непоследователен в оценках, суждениях;
- г) не проявляет активности; уходит от острых вопросов; отказывается от компромисса;
- д) стремится уладить конфликт; доброжелательно относится к сопернику; уходит от острых вопросов.

5. Определите тип конфликтной личности по следующим поведенческим характеристикам: хочет быть в центре внимания; хорошо приспосабливается к различным ситуациям; планирование своей деятельности осуществляет ситуативно; кропотливой, систематической работы избегает.

- | | | |
|----|-----------------|------|
| а) | ригидный | тип; |
| б) | неуправляемый | тип; |
| в) | демонстративный | тип; |
| г) | сверхточный | тип; |
- д) «бесконфликтный тип».

Типовые задания (Тест - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ОПК ОС-6
(Способен к анализу и управлению организационным поведением персонала)

Вопросы к экзамену

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

- Емельянов С. М. Конфликтология : учебник и практикум / С. М. Емельянов. - 4-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 322 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-06003-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=841785&idb=0>.
- Леонов Н. И. Конфликтология: общая и прикладная : учебник и практикум / Н. И. Леонов. - 4-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 395 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-09672-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=844247&idb=0>.
- Захарова Людмила Николаевна. Конфликтология : учебно-методическое пособие / Л. Н. Захарова, М. В. Прохорова, А. И. Махалин ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2014. - 65 с. - Текст : электронный., <https://e->

lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=850546&idb=0.

Дополнительная литература:

1. Емельянов С. М. Управление конфликтами в организации / Емельянов С. М. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 219 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/492357> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-07226-6 : 729.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=786114&idb=0>.
2. Аллахвердова О.В. Переговоры в социальной работе : Учебное пособие. - СПб : Издательство Санкт-Петербургского государственного университета, 2017. - 134 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-288-05722-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=624634&idb=0>.
3. Гайда В. Л. Управление конфликтами и деловые переговоры : учебно-методическое пособие по выполнению практических и лабораторных работ / Гайда В. Л., Хитрина И. Ю. - Санкт-Петербург : СПбГУТ им. М.А. Бонч-Бруевича, 2016. - 19 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции СПбГУТ им. М.А. Бонч-Бруевича - Социально-гуманитарные науки., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=780085&idb=0>.
4. Галло Эми. Разрешение конфликтов : Научно-популярная литература. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2020. - 222 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-9614-3942-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=740738&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. Журнал «Конфликтология» <http://conflictology.ru>
2. Институт психологии Российской академии наук <http://ipras.ru>
3. Институт социологии Российской академии наук <http://isras.ru/>
4. Конфликтология <http://www.igidravlika.com/>
5. Международная ассоциация конфликтологов (МАК) <http://conflictolog1.narod.ru>
6. Московская школа конфликтологии <http://conflictmanagement.ru/>
7. Научно-практический журнал «Конфликтология и жизнь» <http://confstud.ru/>
8. Ресурсный центр медиации <http://mediators.ru/rus/about/>
9. Факультет конфликтологии Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов http://gup.ru/uni/structure/faculties/fac_kon/
10. Факультет психологии МГУ им. М.В. Ломоносова <http://psy.msu.ru>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Шабанова Татьяна Леонидовна, кандидат психологических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.11.2022, протокол № 3.