

**НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ
ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ»**

Кафедра конфликтологии

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры

Протокол № 8 от 30.04.2021

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ИСТОРИЯ КОНФЛИКТОЛОГИИ

37.03.02 «Конфликтология»

Профиль подготовки «Социально-трудовые конфликты»

Квалификация:

Бакалавр

Санкт-Петербург

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «История конфликтологии» используется в целях нормирования процедуры оценивания качества подготовки и осуществляет установление соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям образовательной программы дисциплины. Предметом оценивания являются знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций у обучающихся. Процедуры оценивания применяются в процессе обучения на каждом этапе формирования компетенций посредством определения для отдельных составных частей дисциплины методов контроля – оценочных средств. Основным механизмом оценки качества подготовки и формой контроля учебной работы студентов являются текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация.

1.1. Цель и задачи текущего контроля студентов по дисциплине

Цель текущего контроля – систематическая проверка степени освоения программы дисциплины «История социально-трудовых конфликтов» уровня достижения планируемых результатов обучения - знаний, умений, навыков, в ходе ее изучения при проведении занятий, предусмотренных учебным планом. Задачи текущего контроля:

1. обнаружение и устранение пробелов в освоении учебной дисциплины;
2. своевременное выполнение корректирующих действий по содержанию и организации процесса обучения;
3. определение индивидуального учебного рейтинга студентов;
4. подготовка к промежуточной аттестации.

В течение семестра при изучении дисциплины реализуется традиционная система поэтапного оценивания уровня освоения. За каждый вид учебных действий студенты получают оценку.

1.2. Цель и задачи промежуточной аттестации студентов по дисциплине.

Цель промежуточной аттестации – проверка степени усвоения студентами учебного материала, уровня достижения планируемых результатов обучения и сформированности компетенций на момент завершения изучения дисциплины. Промежуточная аттестация проходит в форме экзамена.

Задачи промежуточной аттестации:

1. определение уровня освоения учебной дисциплины;
2. определение уровня достижения планируемых результатов обучения и сформированности компетенций;
3. соотнесение планируемых результатов обучения с планируемыми результатами освоения образовательной программы в рамках изученной дисциплины.

2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

Таблица 1.

№ п\п	Контролируемые темы дисциплины	Код формируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Тема 1. Агонально-конфликтологическое представление о социуме и мире в Восточных и Античной цивилизациях	ОК-1,2,7 ОПК-1,2,3 ПК-1,2,3,5	Доклад, деловая игра, обсуждение
2.	Тема 2. Развитие конфликтологической мысли в Средние века	ОК-1,2,7 ОПК-1,2,3 ПК-1,2,3,5	Обсуждение рефератов, доклад, письменная работа
3.	Тема 3. Постигание добра и зла в основных мировых религиях, конфликт в христианской культуре	ОК-1,2,7 ОПК-1,2,3 ПК-1,2,3,5	Доклад
4.	Тема 4. Социальный конфликт в учении Н. Макиавелли, Ф. Бэкона и Т. Гоббса	ОК-1,2,7 ОПК-1,2,3 ПК-1,2,3,5	Доклад, обсуждение
5.	Тема 5. Восприятие природы конфликтов в философии Просвещения	ОК-1,2,7 ОПК-1,2,3 ПК-1,2,3,5	Письменная работа, дискуссия
6.	Тема 6. Проблема антиномий (противоречий) в немецкой классической философии	ОК-1,2,7 ОПК-1,2,3 ПК-1,2,3,5	Доклад, обсуждение
7.	Тема 7. Западноевропейская мысль XIX-нач.XX вв., конфликт, борьба, антагонизм	ОК-1,2,7 ОПК-1,2,3 ПК-1,2,3,5	Обсуждение рефератов
8.	Тема 8. Представления о конфликте в гуманитарной науке XX века	ОК-1,2,7 ОПК-1,2,3 ПК-1,2,3,5	Доклад, реферат
9.	Тема 9. Понимание природы конфликтов в отечественной философии и социологии	ОК-1,2,7 ОПК-1,2,3 ПК-1,2,3,5	Внутригрупповая дискуссия, реферат

3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

3.1. Критерии оценивания (текущий контроль)

1. Оценка «отлично» выставляется студенту, если студент имеет глубокие знания учебного материала по теме практического задания, в логической последовательности излагает материал; смог ответить на все уточняющие и дополнительные вопросы;
2. Оценка «хорошо» выставляется, если студент показал знание учебного материала, смог ответить почти полностью на все заданные дополнительные и уточняющие вопросы;
3. Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент в целом освоил материал; однако, ответил не на все уточняющие и дополнительные вопросы;
4. Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по теме практического задания, который полностью не раскрыл содержание вопросов, не смог ответить на уточняющие и дополнительные вопросы.

3.2. Критерии оценивания (экзамен)

Знания, умения, навыки и компетенции студентов оцениваются следующими оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» (Таблица 2.).

Таблица 2.

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	Студент не только глубоко и прочно усвоил весь программный материал, но и проявил знания, выходящие за его пределы, почерпнутые из дополнительных источников (классическая литература, учебная литература, научно-популярная литература, научные статьи и монографии и т. п.); умеет самостоятельно обобщать программный материал, не допуская ошибок, проанализировать его с точки зрения различных школ и взглядов; увязывает знания с практикой, приводит примеры, демонстрирующие глубокое понимание материала или проблемы, свободно справляется с задачами и практическими заданиями; исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно выстраивает свой ответ.
Хорошо	Студент твердо знает программный материал, грамотно и последовательно его излагает, увязывает с практикой, не допускает существенных неточностей в ответе на вопросы, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает незначительные затруднения при самостоятельном обобщении программного материала.
Удовлетворительно	Студент усвоил только основной программный материал, но не знает его отдельных положений, в ответе допускает

	неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала, не в полной мере владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает затруднения при самостоятельном обобщении программного материала.
Неудовлетворительно	Студент не знает значительной части основного программного материала, в ответе допускает существенные ошибки, неправильные формулировки, не владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает значительные затруднения при самостоятельном обобщении программного материала.

Шкала оценивания

Вид контроля	Форма отчетности и \ или контроля	Максимально возможное количество баллов
Текущий контроль		70
Написание реферата, подготовка сообщения	Выступление на семинаре	10
Активное участие в индивидуальной работе по заданной теме	Представление отчета по проекту	20
Презентация по теме ВКР на семинаре	Представление презентационного материала	10
Курсовая работа по дисциплине и ее защита	Представление выполненной курсовой работы	30
Промежуточный контроль	Экзамен	30
Всего по дисциплине		100

Шкала баллов для определения итоговых оценок:

≥ 85 □ «5»; < 85 баллов □ «4»; < 70 баллов □ «3»; < 55 баллов □ «2».

4. Типовые контрольные задания (тесты, рефераты, курсовые работы, кейсы и др.) и методические материалы, процедуры оценивания знаний, умений и навыков

Перечень дискуссионных тем для круглого стола

(дискуссии, полемики, диспута, дебатов)

Темы для написания реферата

1. Понятие «конфликт», «трудовой конфликт» и «социально-трудовой конфликт».
2. Предмет «Истории социально-трудовых конфликтов».

3. Методы, принципы и подходы, используемые в курсе «История социально-трудовых конфликтов».
4. Становление стран Древнего Востока и особенности протекания социально-трудовых конфликтов в данный период времени.
5. Законы Хаммурапи.
6. Развитие античных рабовладельческих государств.
7. Древнегреческая колонизация и особенности протекания социально-трудовых конфликтов.
8. «Спарта» и «Афины» как два разных пути развития социально-трудовых отношений в рамках древнегреческой цивилизации.
9. Специфика социально-трудовых конфликтов в Древнем Риме.
10. Сбор налогов и восстания в древнем Риме.
11. Германия: вольные города, имперские города, бюргерство.
12. Города-коммуны (Франция), города-республики (Италия) в Средние века.
13. Особенности первоначального накопления капитала в Англии, Франции, Германии и Италии.
14. Появление и развитие мануфактур. Виды мануфактур. Положение рабочих на мануфактурах.
15. Социально-трудовые конфликты в Западной Европе и США.
16. Промышленный переворот и его влияние на социально-трудовые отношения.
17. Положение западноевропейских рабочих до 60-х годов XIX века.
18. Социально-политические учения о взаимоотношении труда и капитала.
19. Фабричное законодательство и его влияние на социально-трудовые отношения.
20. Социально-трудовые конфликты в Западной Европе в первой половине XIX века.
21. Характер труда в конце XIX - начале XX вв. Потогонная система.
22. Развитие тред-юнионизма и его влияние на социально-трудовые отношения. Организации рабочих и способы борьбы.
23. Примирительные камеры. Примирительно-судебные учреждения. Промышленные суды.
24. Особенности трудовых конфликтов в период империализма.
25. Влияние левых партий на социально-трудовые конфликты.
26. Развитие социально-трудовых отношений после Первой мировой войны.
27. Забастовочное движение в Англии в 1919 – 1926 гг.
28. Народный фронт во Франции и социально-трудовые конфликты (30-е гг.).
29. Социально-трудовые конфликты в Германии 20–х – 30-х гг.
30. Развитие системы социального партнерства в 50 – 70 гг. и ее влияние на разрешение социально-трудовых конфликтов.
31. Социально-трудовые конфликты в развивающихся странах.
32. Социально-трудовые конфликты в условиях глобализации.
33. Объединенная Европа и социально-трудовые конфликты.
34. Социально-трудовые конфликты в дореформенной России (первая половина XIX века).
35. Развитие капитализма в России после отмены крепостного права и его влияние на социально-трудовые отношения. Динамика и структура социально трудовых конфликтов во второй половине XIX века.
36. Социал-демократия и ее влияние на возникновение и развитие социально-трудовых конфликтов.
37. Стачки в России на рубеже XIX – XX вв.
38. Забастовочное движение в 1989 - 1991 гг.
39. Возникновение нового рабочего движения. «Суверенизация» рабочего движения на постсоветском пространстве (1992 – 1995 гг.).
40. Радикализация методов забастовочной борьбы (1996 – 1999гг.).
41. Новые формы социально-трудовых конфликтов (2000 – 20005 гг.).
42. Социально-трудовые конфликты в современной России.

43. Проблемы правового регулирования социально-трудовых конфликтов.
44. Влияние социального партнерства на профилактику и урегулирование социально-трудовых конфликтов.
45. Социально-трудовые отношения в период «диктатуры пролетариата».
46. Забастовочное движение в период «военного коммунизма».
47. Социально-трудовые конфликты в период Новой экономической политики (1922 – 1928гг.).
48. Социально-трудовые конфликты в период развития командно-административной системы (1929 – 1991гг.).
49. Причины социально-трудовых конфликтов в 1930 – 1940-е годы.
50. Регулирование трудовых отношений и улаживания конфликтов на производстве в законах о труде СССР. 1929 – 1980-е гг.
51. Социально-трудовые конфликты на предприятиях Кузбаса (1989 – 1990 гг.).

Круглый стол

(с элементами деловой игры и диспута)

Тема 5. Развитие античных рабовладельческих государств

1. Проблема.

Внутренние и внешние факторы, влияющие на ход и становление античного рабовладения как основы социально-трудовых отношений древности: сравнительный анализ моделей исторического развития Спарты и Афин.

2. Концепция диспута.

Развитие античных рабовладельческих государств. Основные черты экономического развития Древней Греции. Древнегреческая колонизация и особенности протекания социально-трудовых конфликтов. Крито-микенский, Гомеровский, Архаический и Классический периоды развития древнегреческой цивилизации. «Спарта» и «Афины» как два разных пути развития социально-трудовых отношений в рамках древнегреческой цивилизации. Становление прото-профсоюзов.

Процедура оценивания: работа студентов оценивается от 0 до 20 баллов; 10 баллов максимально оценивается доклад студента, 10 баллов максимально – демонстрация знаний по изученной литературе, проявленная активность в работе круглого стола.

Кейс-задача

Тема 13. Социально-трудовые конфликты в постсоветской России (1992 – по настоящее время)

Процесс обучения с использованием кейс–метода представляет собой имитацию реального события, небольшие материальные и временные затраты и вариативность обучения. Сущность данного метода состоит в том, что учебный материал подается студентам в виде проблем (кейсов), а знания приобретаются в результате активной и творческой работы: самостоятельного осуществления целеполагания, сбора необходимой информации, ее анализа с разных точек зрения, выдвижения гипотезы, выводов, заключения, самоконтроля процесса получения знаний и его результатов.

Цели кейс– метода в преподавании дисциплины заключаются в:

- активизации студентов;
- повышении мотивации к учебному процессу;
- овладении навыками анализа ситуаций и нахождение оптимального выхода из ситуаций;
- отработке умений находить информацию и работать с ней;
- моделировании решений данных ситуаций и в соответствии с заданием, представлении различных подходов к разработке планов действий;
- принятии правильного решения на основе группового анализа ситуации;
- приобретении навыков четкого и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительного отстаивания и защиты своей точки зрения;
- выработке навыков критического оценивания различных точек зрения, осуществлении самоанализа, самоконтроля и самооценки.

Возможность использования кейс–метода оправдано в преподавании дисциплины. Использование кейс–метода при изучении дисциплины можно применять для решения задач различных уровней сложности.

Структура и содержание кейса:

- предъявление темы программы и занятия, проблемы, вопросов, задания;
- подобное описание практических ситуаций;
- сопутствующие факты, положения, варианты, альтернативы;
- учебно – методическое обеспечение:
- наглядный, раздаточный или другой иллюстративный материал;
- рекомендации “Как работать с кейсом”;
- литература основная и дополнительная;
- режим работы с кейсом;
- критерии оценки работы по этапам.

Порядок (алгоритм) работы с использованием кейс – метода

№ п/п	Наименование этапа	Время этапа занятия (мин)
1	Подготовка к занятию преподавателем и студентами	Домашняя работа
2	Организационная часть. Выдача кейса. Инструктаж по работе	5
3	Индивидуальная самостоятельная работа студентов с кейсом. Получение дополнительной информации	10
4	Проверка усвоения теоретического материала по теме	10

5	Работа студентов в микрогруппах	30
6	Дискуссия (коллективная работа студентов)	15
7	Оформление студентами итогов работы	10
8	Подведение итогов преподавателем	10

При подведении итогов применяются общепринятые критерии.

Критерии оценок работы по этапам занятия

№	Наименование критерия	Количество баллов
1	Профессиональное, грамотное решение проблемы	1
2	Новизна и неординарность решения проблемы	1
3	Краткость и четкость изложения теоретической части решения проблемы	2
4	Качество оформления решения проблемы	1
5	Этика ведения дискуссии	5
6	Активность работы всех членов микрогруппы	5
7	Штрафные баллы (нарушение правил ведения дискуссии, некорректность поведения и т.д.)	-5
Итого:		15 (-% 5)

В качестве примера прилагается план проведения практического занятия (семинара) с использованием кейс-метода обучения. Занятие рассчитано на 90 мин.

Конкретная ситуация (кейс)

Цель занятия:

- 1) Закрепление теоретического материала.
- 2) Научиться владеть основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки и представления информации для решения профессиональных и социально значимых задач (ПК-5);
- 3) Развитие самостоятельности у студентов в работе.
- 4) Развитие умения работать со справочной литературой и дополнительными источниками.
- 5) Формирование коммуникативных навыков у студентов.
- 6) Воспитание культуры речи.

Оснащение:

Кейс – 20 шт. Раздаточный материал

Ход занятия:

I. Организационный момент.

1. Взаимное приветствие.
2. Проверка готовности студентов к работе в группах.
- II. Актуализация нового материала.
Методы обучения: инструктивный, алгоритмический, объяснение.
Содержание: обоснование значимости темы, постановка целей, объяснение правил работы с кейсом, указание критериев оценки, выбор и утверждение экспертов.
- III. Работа в микро - группах, наблюдение, инструктаж.
Метод обучения: частично–поисковый, эвристический.
Содержание: изучение кейса, анализ нового материала, выдвижение способов решения, их обоснование, проверка усвоения.
- IV. Закрепление материала.
Метод обучения: рассуждающий, диалогический, монологический.
Содержание: защита проекта, выявление оптимального решения проблемы, подведение итогов.
- V. Подведение итогов.
Метод обучения: беседа.
Содержание: выбор лучшего варианта решения проблемы, оценка результативности работы студентов в микро группах, оформление результатов дискуссий, выставление оценок.

Требования к составлению вопросов по кейсу:

- 1) наличие алгоритма: сущность явления (Я знаю) – характерные признаки данного явления - технологические особенности реализации – практические навыки (я умею)
- 2) технология подготовки кейса студентами: эмоциональность, заинтересованность, междисциплинарные связи (практические навыки), умение работы в команде, синергетический эффект.

Перечень КЕЙСОВ для работы на практических занятиях (семинарах)

1. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ОАО «ВАЗ-СУАЛ (Волховский Аллюминиевый завод)» г. Волхов».
2. Кейс – «Социально-трудовые конфликты в ОАО «Сбербанк России».
3. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в Петербургском филиале «Пивоварня Хейнекен» ООО «Объединенные Пивоварни Хейнекен», г. СПб».
4. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ООО «Завод железобетонных изделий» Республика Коми г. Инта».
5. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ОАО «Монди Сыктывкарский ЛПК» и Mondi Group, г. Сыктывкар».
6. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ТПП «ЛУКОЙЛ-СЕВЕРНЕФТЕГАЗ», р. Коми».
7. Кейс – Социально-трудовой конфликт в ООО «Иркутскнефтегазстрой», г. Иркутск».
8. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в компании «Нисан-Мануфактуринг-Рус».
9. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ОАО «Вологодский машиностроительный завод» (г. Вологда)».
10. Кейс – «Социально-трудовой конфликт на предприятии ЗАО «Строительное управление №288».
11. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в компании ЗАО «Мултон» г. Санкт-Петербург».
12. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ОАО «Искитимцемент» г. Искитима Новосибирской области».

13. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в филиале АО «Тюменьэнерго» «Ноябрьские электрические сети».
14. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ОАО «Концерн РОСЭНЕРГОАТОМ» «Ленинградская атомная станция»
15. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ООО «Петербургский машиностроительный завод».
16. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ОАО «Тверской вагоностроительный завод».
17. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ОАО «Акрон» г. Великий Новгород».
18. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ПАО РОСБАНК».
19. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в АО Транснефть - Западная Сибирь».
20. Кейс – «Социально-трудовой конфликт с участием профсоюза на заводе компании «Nissan» в Санкт-Петербурге».
21. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ООО «Челябинский тракторный завод – Уралтрак».
22. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ООО «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт».

ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине (экзамен)

1. Понятие «конфликт», «трудовой конфликт» и «социально-трудовой конфликт».
2. Предмет «Истории социально-трудовых конфликтов».
3. Методы, принципы и подходы, используемые в курсе «История социально-трудовых конфликтов».
4. Становление стран Древнего Востока и особенности протекания социально-трудовых конфликтов в данный период времени.
5. Законы Хаммурапи.
6. Развитие античных рабовладельческих государств.
7. Древнегреческая колонизация и особенности протекания социально-трудовых конфликтов.
8. «Спарта» и «Афины» как два разных пути развития социально-трудовых отношений в рамках древнегреческой цивилизации.
9. Специфика социально-трудовых конфликтов в Древнем Риме.
10. Сбор налогов и восстания в древнем Риме.
11. Германия: вольные города, имперские города, бюргерство.
12. Города-коммуны (Франция), города-республики (Италия) в Средние века.
13. Особенности первоначального накопления капитала в Англии, Франции, Германии и Италии.
14. Появление и развитие мануфактур. Виды мануфактур. Положение рабочих на мануфактурах.
15. Социально-трудовые конфликты в Западной Европе и США.
16. Промышленный переворот и его влияние на социально-трудовые отношения.
17. Положение западноевропейских рабочих до 60-х годов XIX века.
18. Социально-политические учения о взаимоотношении труда и капитала.
19. Фабричное законодательство и его влияние на социально-трудовые отношения.
20. Социально-трудовые конфликты в Западной Европе в первой половине XIX века.
21. Характер труда в конце XIX - начале XX вв. Потогонная система.
22. Развитие тред-юнионизма и его влияние на социально-трудовые отношения. Организации рабочих и способы борьбы.
23. Примирительные камеры. Примирительно-судебные учреждения. Промышленные суды.
24. Особенности трудовых конфликтов в период империализма.
25. Влияние левых партий на социально-трудовые конфликты.
26. Развитие социально-трудовых отношений после Первой мировой войны.
27. Забастовочное движение в Англии в 1919 – 1926 гг.
28. Народный фронт во Франции и социально-трудовые конфликты (30-е гг.).
29. Социально-трудовые конфликты в Германии 20-х – 30-х гг.
30. Развитие системы социального партнерства в 50 – 70 гг. и ее влияние на разрешение социально-трудовых конфликтов.
31. Социально-трудовые конфликты в развивающихся странах.
32. Социально-трудовые конфликты в условиях глобализации.
33. Объединенная Европа и социально-трудовые конфликты.
34. Социально-трудовые конфликты в дореформенной России (первая половина XIX века).
35. Развитие капитализма в России после отмены крепостного права и его влияние на социально-трудовые отношения. Динамика и структура социально трудовых конфликтов во второй половине XIX века.
36. Социал-демократия и ее влияние на возникновение и развитие социально-трудовых конфликтов.
37. Стачки в России на рубеже XIX – XX вв.
38. Социально-трудовые отношения в период «диктатуры пролетариата».

39. Забастовочное движение в период «военного коммунизма».
40. Социально-трудовые конфликты в период Новой экономической политики (1922 – 1928гг.).
41. Социально-трудовые конфликты в период развития командно-административной системы (1929 – 1991гг.).
42. Причины социально-трудовых конфликтов в 1930 – 1940-е годы.
43. Регулирование трудовых отношений и улаживания конфликтов на производстве в законах о труде СССР. 1929 – 1980-е гг.
44. Социально-трудовые конфликты на предприятиях Кузбаса (1989 – 1990 гг.).
45. Забастовочное движение России в 1989 - 1991 гг.
46. Возникновение нового рабочего движения. «Суверенизация» рабочего движения на постсоветском пространстве (1992 – 1995 гг.).
47. Радикализация методов забастовочной борьбы (1996 – 1999гг.).
48. Новые формы социально-трудовых конфликтов (2000 – 20005 гг.).
49. Социально-трудовые конфликты в современной России.
50. Проблемы правового регулирования социально-трудовых конфликтов.
51. Влияние социального партнерства на профилактику и урегулирование социально-трудовых конфликтов.

