

ЗАТВЕРДЖЕНО
Директор ЗПО «ДПТК»
Олександр СТРИЛЕЦЬ
«28» серпня 2026 р.
ПОГОДЖЕНО
Заступник директора ЗПО «ДПТК»
Сергій ГОРДІЄНКО



МЕТОДИЧНІ РОЗРОБКИ ПЛАНУ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

З ДИСЦИПЛІНИ «СОЦІОЛОГІЯ»

Спеціальність: G19 Будівництво та цивільна інженерія

ТЕМА 1: Аналіз соціальної стратифікації та її впливу на реалізацію прав і свобод громадян в Україні.

1. АКАДЕМІЧНА МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ЗАНЯТТЯ

- **Дидактична:** Здійснити глибинний, багаторівневий аналіз соціальної структури сучасного українського суспільства. Розкрити механізми соціальної стратифікації (розшарування за критеріями багатства, влади, престижу та доступу до якісного житла) і довести їхній безпосередній вплив на реалізацію конституційних прав громадян. Визначити місце середнього класу в умовах ринкової економіки та масової забудови міст.
- **Методологічна:** Сформувати у здобувачів вищої та фахової передвищої освіти за спеціальністю «Будівництво та цивільна інженерія» навички застосування соціологічного інструментарію до аналізу архітектурного та міського простору. Навчити бачити пряму, нерозривну залежність між рівнем розвитку будівельної галузі, житловою політикою та можливостями просторової й вертикальної соціальної мобільності громадян (подолання просторової сегрегації), що є ключовим індикатором демократичного суспільства.
- **Соціально-адаптивна:** Використати знання про соціальну нерівність для формування етичної та громадянської відповідальності майбутнього інженера-будівельника, архітектора чи девелопера. Навчити застосовувати trauma-informed підхід під час організації робочих процесів на будівельних підприємствах (зокрема при реінтеграції ветеранів), щоб унеможливити низхідну соціальну мобільність вразливих груп населення в умовах жорстких повоєнних викликів та відбудови інфраструктури.

2. ПЛАН ПРОХОДЖЕННЯ ЗАНЯТТЯ (ХРОНОМЕТРАЖ)

- **Організаційно-вступна частина (20 хв):** Актуалізація опорних знань. Суспільство як складна стратифікована система, що відображається у фізичному просторі міст. Зв'язок соціальної геометрії, архітектури та соціальної мобільності.
- **Блок А. Теоретичний блок (40 хв):** Візуалізація стратифікаційних моделей. Вплив економічної нерівності на право доступу до суспільних благ, житлового фонду та міської інфраструктури. Аналіз соціологічних урбаністичних схем.
- **Блок Б. Дослідницький блок (50 хв):** Робота з правовими першоджерелами. Аналіз статей Конституції України та звітів соціологічних служб щодо впливу війни, руйнування міст та вимушеної міграції на соціальну структуру. Зіткнення правового ідеалу та соціологічної реальності на ринку нерухомості.

- **Блок В. Практичний блок (Кейс-стаді) (50 хв):** Розв'язання фахових соціо-інженерних задач у контексті управління девелоперськими проєктами, будівельними підприємствами та захисту прав громадян на вільне переміщення і доступ до інфраструктури (боротьба з джентрифікацією).
- **Підсумковий блок (20 хв):** Рефлексія, оцінювання відповідей (максимум 4 бали за заняття) та видача комплексного багаторівневого домашнього завдання.

3. ХІД ЗАНЯТТЯ

БЛОК А: ТЕОРЕТИЧНА ВІЗУАЛІЗАЦІЯ ТА АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНОГО І ФІЗИЧНОГО ПРОСТОРУ Слово викладача: «Права і свободи громадян, закріплені на папері, залишаються мертвою декларацією, якщо суспільство жорстко стратифіковане, люди позбавлені доступу до житла, а соціальні ліфти наглухо заблоковані. Соціальна стратифікація — це об'єктивна ієрархія, де різні верстви мають принципово нерівний доступ до ресурсів, і ця нерівність завжди матеріалізується у фізичному просторі. Для вас, як майбутніх фахівців у галузі будівництва та цивільної інженерії, розуміння цих процесів є не абстракцією, а щоденним прагматичним інструментом. Будівельна галузь і просторове планування — це архітектура самого соціуму. Якщо інфраструктура деградує, а нове житло будується лише для еліти за високими парканами, цілі соціальні групи опиняються в стані просторової сегрегації (геттоїзації), позбавляючись доступу до якісної медицини, рекреації чи ринку праці. Проєктуючи та зводячи об'єкти, ви не просто розраховуєте міцність бетону чи кубатуру цегли — ви безпосередньо конструюєте соціальну реальність, або поглиблюючи нерівність, або гарантуючи громадянам реалізацію їхнього права на гідне життя та соціальний розвиток».

Таблиця 1. Соціальна стратифікація та її архітектурно-будівельний вимір

Стратифікаційна верства	Соціологічна характеристика (Доступ до благ) DOCH	Урбаністичний та будівельний вимір (Реалізація прав) DOCH
Еліта (Вищий клас)	Максимальний доступ до влади, капіталу та прийняття стратегічних рішень. Визначають вектори розвитку ринку нерухомості.	Володіють будівельними корпораціями та землею. Проживають у закритих елітних ЖК або клубних будинках із власною автономною інфраструктурою. Їхня просторова мобільність та комфорт є абсолютними.
Середній клас	Висококваліфіковані фахівці, інженери-проєктувальники, архітектори, власники малого та середнього будівельного бізнесу.	Основа стабільності ринку нерухомості. Виступають головними споживачами іпотечного кредитування та якісного житла комфорт-класу. Забезпеченість власним житлом гарантує соціальну незалежність.
Робітничий (Базовий) клас	Особи, зайняті виконавчою, стандартизованою фізичною працею (будівельні бригади,	Проживають у спальних районах, старому житловому фонді або орендованому житлі.

	монолітники). Залежність від заробітної плати.	Критично залежать від функціонування муніципальної інфраструктури. Деградація ЖКГ прямо б'є по їхньому рівню життя.
Вразливі групи (Маргінали, ВПО)	Втрата або відсутність стабільного соціального статусу. Економічна депривація. Сюди масово потрапляють жертви воєнних дій, які втратили дім.	Гостра проблема житлової ізоляції та безпритульності. Потребують масштабних державних програм з будівництва доступного соціального житла. Архітектурні бар'єри повністю відрізають їх від суспільства.

БЛОК Б: ДОСЛІДНИЦЬКИЙ АНАЛІЗ ПЕРШОДЖЕРЕЛ Завдання для слухачів: Уважно проаналізуйте наведені документи. Використовуючи соціологічний понятійний апарат, визначте гострі суперечності між юридичними деклараціями та реальними стратифікаційними процесами у сфері містобудування.

Документ 1: Конституція України (Стаття 24 та Стаття 47) Ст. 24: «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками... майнового стану, місця проживання...». Ст. 47: «Кожен має право на житло. Держава створює умови, за яких кожний громадянин матиме змогу побудувати житло, придбати його у власність або взяти в оренду. Громадянам, які потребують соціального захисту, житло надається державою...»

Документ 2: Витяг з аналітичного звіту соціологічного дослідження «Соціальна структура в умовах війни та руйнування інфраструктури» «Внаслідок масового руйнування житлового фонду, промислового потенціалу та логістичних ланцюгів спостерігається безпрецедентно інтенсивна низхідна соціальна мобільність. До 30% осіб, які до 2022 року ідентифікували себе як міцний середній клас (мали власну нерухомість), втратили свої активи і перейшли до категорії базового класу або ВПО. Водночас у тилкових містах стрімко зросла просторова сегрегація: через різкий стрибок цін на нерухомість та оренду, базові класи витісняються на маргіналізовані околиці, формуючи райони з критичним дефіцитом соціальної інфраструктури, попри їхнє юридичне право на гідне житло».

Питання для експертної дискусії:

- Правовий аспект:** Як глибоке економічне розшарування (майнове розшарування) та катастрофічне руйнування житлової інфраструктури де-факто унеможливають та обмежують виконання Статті 24 та 47 Конституції України для сотень тисяч громадян?
- Фаховий аспект:** Яку вирішальну, стратегічну роль відіграють підприємства будівельної галузі (девелопери, проектні інститути, виробники будматеріалів) у подоланні соціальної та просторової сегрегації міст та поверненні громадянам їхніх конституційних свобод?
- Соціальна динаміка:** Як професійна кваліфікація інженера-будівельника чи архітектора виступає в ролі надійного «соціального ліфта» (запобіжника від низхідної мобільності) в умовах загального економічного спаду та шаленого попиту на відбудову?

Еталон відповіді викладача: Згідно з соціологічною теорією, чиста формальна рівність перед законом не скасовує жорсткої об'єктивної соціальної нерівності. Звіт доводить, що втрата фізичного активу (житла) миттєво генерує соціальне виключення (маргіналізацію) та стрімку низхідну мобільність. Громадянин не може реалізувати право на працю чи освіту, якщо він не

має базового прихистку. Отже, робота фахівця з будівництва (зведення доступного, безпечного соціального житла, планування інклюзивних районів) — це не просто бізнес, це найпотужніший прямий інструмент забезпечення соціальної справедливості. Крім того, сама приналежність до висококваліфікованої інженерної будівельної професії є міцним статусно-рольовим ресурсом, який дозволяє фахівцю впевнено утримувати позиції в середньому класі навіть під час глибоких економічних криз завдяки монополії на унікальні знання.

БЛОК В: РОЗВ'ЯЗАННЯ ФАХОВИХ СОЦІО-ІНЖЕНЕРНИХ КЕЙСІВ (Кейс-стаді)

Кейс 1 (Інфраструктурна нерівність, джентрифікація та «Право на місто») *Ситуація:* Ви — головний інженер-проектувальник (або керівник управління містобудування) великого міста. Впливовий приватний девелопер викупив територію старого заводу на березі річки, що межує з історичним робітничим мікрорайоном. Замість обіцяної реконструкції та створення відкритої набережної, девелопер збудував закритий елітний житловий комплекс класу "Делюкс". Він встановив триметрові паркани та шлагбауми, які повністю перекрили транзитні пішохідні зони і єдиний безпечний прохід до річки, що десятиліттями використовувався місцевими жителями. Мешканці робітничого району (базовий клас) скаржаться, що їхнє середовище проживання деградувало, вони відчують себе людьми другого сорту у власному місті. *Завдання:* Спираючись на соціологію міста, поняття «просторова сегрегація» та концепцію «Права на місто», розробіть фахову, жорстку аргументацію для архітектурно-будівельної комісії, щоб скасувати рішення девелопера про закриття території. Як таке проектування порушує права громадян і до яких соціальних вибухів це призведе? *Очікуване рішення:* Керівник-інженер має безапеляційно виступити на захист суспільних інтересів. Аргументація: Зведення «глухих» парканів та перекриття транзитної дороги до рекреаційної зони є класичним, агресивним прикладом просторової сегрегації та цинічного зловживання статусом з боку економічної еліти. Це поглиблює нерівність і генерує класову ненависть. Місто — це спільний, неподільний соціальний простір. Узурпація інфраструктурних артерій є прямим порушенням конституційного права на свободу пересування і неминуче призведе до відкритого деструктивного соціального конфлікту (вандалізму, вуличних протестів, знесення парканів). Рішення: інженерна вимога перепроєктування генплану ділянки, юридичне зняття незаконних обмежень через суд та обов'язкове забезпечення вільного, відкритого транзиту та створення інклюзивного громадського простору (набережної) для всіх верств населення.

Кейс 2 (Trauma-informed підхід та запобігання низхідній мобільності на будмайданчику) *Ситуація:* Ви — директор будівельного підприємства (або начальник дільниці). На посаду інженера-геодезиста (або кранівника) повертається ваш колишній працівник, ветеран війни, який зазнав тяжкого поранення та має підтверджений досвід ПТСР (посттравматичного стресового розладу). Фізичні травми ускладнюють виконання деяких швидких маніпуляцій, а раптові гучні звуки на будівництві (падіння арматури, робота копрів) викликають у нього гостру реакцію і флешбеки. Частина старого колективу ставиться до нього з упередженою обережністю, а деякі субпідрядники виявляють нетерпимість до сповільнення темпів його роботи. Ветеран гостро відчуває соціальну стигматизацію, що загрожує його звільненням та катастрофічною соціальною деградацією (маргіналізацією та низхідною мобільністю). *Завдання:* Як соціологічно грамотний та етичний управлінець, розробіть покроковий управлінський план адаптації робочого середовища на будівельному об'єкті за принципами trauma-informed підходу (обізнаності з травмою). Які конкретні технологічні та кадрові рішення дозволять вам зберегти фахівця та його соціальний статус? *Очікуване рішення:* Директор глибоко розуміє, що втрата робочого місця для ветерана означає катастрофічне падіння в стратифікаційній ієрархії та соціальну смерть. Застосовується комплексний trauma-informed підхід:

1. *Ергономічна та технологічна інклюзія:* Переведення фахівця з ділянок із непередбачуваним шумовим навантаженням на роботу з сучасним програмним забезпеченням в офісі дільниці (наприклад, обробка даних 3D-сканування чи камеральні геодезичні роботи), де потрібен винятково інтелект, а не фізична швидкість.

Облаштування його робочого місця сучасними інструментами (віброізоляція, шумопоглинаючі навушники).

2. *Організаційна культура*: Проведення обов'язкового інструктажу (медіації) з трудовим колективом бригад для безпечного руйнування шкідливих стигм щодо ПТСР. Формування атмосфери, де бойовий досвід ветерана розглядається виключно як цінний актив підприємства (висока самодисципліна, гіпервідповідальність за безпеку), а не як тягар для темпів будівництва.
3. *Гнучкість*: Офіційне встановлення адаптивного графіка роботи для безперешкодної можливості проходження медичної чи психологічної реабілітації без найменшої втрати заробітної плати. Цей план гарантує збереження фахівця у складі середнього класу та яскраво демонструє найвищу соціальну відповідальність будівельного бізнесу.

4. САМОСТІЙНА ТА ІНДИВІДУАЛЬНА РОБОТА (ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ)

1. Академічний мінімум (Робота з термінологією):

- Законспектувати в робочий зошит ключові соціологічні терміни: *соціальна структура, стратифікація, соціальний статус, середній клас, вертикальна мобільність, просторова сегрегація, джентрифікація, маргіналізація*.
- Описати (тезово) 3 механізми (канали мобільності), завдяки яким здобуття фахової чи вищої освіти за спеціальністю «Будівництво та цивільна інженерія» сприяє стрімкому підвищенню соціального статусу випускника в сучасній Україні.

2. Аналітичне завдання (Дослідницький урбаністичний звіт):

- Проведіть польове мікродослідження у вашому районі. Оцініть архітектурну доступність (рівень інклюзивності та Універсального дизайну) нещодавно збудованого житлового комплексу, торгового центру або реконструйованого громадського простору для вразливих груп населення (осіб на кріслах колісних, людей літнього віку, батьків з дитячими візками).
- *Завдання*: Зробіть короткий інженерно-соціологічний аналіз (0,5 сторінки). Чи дійсно занижені бордюри до рівня нуля? Чи правильно вкладена тактильна плитка? Чи відповідають нормам ДБН пандуси та входні групи (ширина дверей, відсутність порогів) пристосовані для маломобільних громадян? Зробіть жорсткий соціологічний висновок: як архітектурно-будівельні бар'єри безпосередньо порушують право людини на свободу пересування і фундаментально закріплюють соціальну нерівність.

3. Творче завдання (Есе):

- Обсяг: 1-1,5 сторінки формату А4. Теми на вибір (суворо в контексті спеціальності 192):
 - «Двигун середнього класу: як розвиток ринку нерухомості та масштабне будівництво формують економічну незалежність інженера».
 - «Право на місто: соціологічний аналіз впливу просторової сегрегації та елітної забудови на зростання соціальної напруги в мегаполісах».
 - «Trauma-informed управління на будівельному майданчику: професійна реінтеграція ветеранів як інструмент подолання соціальної нерівності».

Критерії оцінювання семінарського заняття (Максимальна кількість балів — 4):

- **1 бал (25%)**: Вільне розуміння теоретичних концепцій (стратифікація, класи, статус, сегрегація) та здатність абсолютно коректно оперувати соціологічною термінологією.

- **1.5 бали (37.5%):** Бездоганна логічність, послідовність та аргументованість під час розв'язання практичних кейсів. Здатність глибоко інтегрувати соціологічний аналіз у реальні фахові ситуації на будівельному підприємстві чи в урбаністичному плануванні.
- **1.5 бали (37.5%):** Глибина та якість виконання домашнього (аналітичного та творчого) завдання, самостійність суджень, високий рівень осмислення ролі інженера-будівельника у захисті громадянських прав та побудові справедливого, інклюзивного суспільства.

КОНТРОЛЬНІ ЗАПИТАННЯ ДО СЕМІНАРСЬКОГО ЗАНЯТТЯ 1

1. Як саме соціальна стратифікація (поділ суспільства на класи) матеріалізується у фізичному просторі сучасного міста через діяльність девелоперських компаній?
2. Назвіть ключові соціологічні ознаки середнього класу. Чому професія інженера-будівельника або архітектора вважається класичним прикладом приналежності до цієї верстви?
3. Поясніть поняття «просторова сегрегація». Як будівництво закритих елітних житлових комплексів (gated communities) у центрі міста може порушувати конституційні права інших громадян?
4. Яким чином наявність архітектурних бар'єрів (відсутність пандусів, високі пороги) у новозбудованому ЖК виступає інструментом дискримінації та соціального виключення для маломобільних груп населення?
5. Як застосування trauma-informed підходу (обізнаності з травмою) керівником будівельної ділянки допомагає запобігти соціальній деградації (низхідній мобільності) фахівців-ветеранів?

ТЕМА 2: Дослідження факторів соціалізації та адаптації особистості в умовах нових соціальних викликів.

1. АКАДЕМІЧНА МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ЗАНЯТТЯ

- **Дидактична:** Розкрити глибинну соціологічну сутність процесу соціалізації (первинної та вторинної професійної), а також ресоціалізації особистості будівельника та інженера в умовах глобальних криз, війни та масових міграційних процесів. Проаналізувати ключові фактори, що жорстко визначають успішність адаптації індивіда до зміненого (часто екстремального) соціального середовища, та дослідити фундаментальну роль трудового будівельного колективу (бригади, проєктного бюро) як головного, найпотужнішого агента вторинної соціалізації дорослої людини.
- **Методологічна:** Сформувати у майбутніх інженерів-будівельників, архітекторів і керівників проєктів за спеціальністю 192 «Будівництво та цивільна інженерія» навички системного аналізу організаційної поведінки. Навчити оперативно виявляти небезпечні ознаки професійної дезадаптації (вигорання, хронічного стресу, зниження концентрації уваги, фаталізму) серед лінійних працівників (монтажників висотників, кранівників, виконробів) та застосовувати фаховий управлінський інструментарій для їх усунення, мінімізуючи катастрофічні ризики аварійності та травматизму на виробництві.
- **Соціально-адаптивна:** Імплементувати у професійну будівельну свідомість здобувачів освіти непорушні принципи trauma-informed підходу (управління, обізнаного з травмою). Розробити практичні, покрокові алгоритми безбар'єрної реінтеграції ветеранів війни та внутрішньо переміщених осіб (ВПО) у суворі трудові колективи будівельних підприємств, перетворюючи будівельний майданчик на надійний осередок соціальної стійкості (резильєнтності) для відбудови місцевої громади та країни в цілому.

2. ПЛАН ПРОХОДЖЕННЯ ЗАНЯТТЯ (ХРОНОМЕТРАЖ)

- **Організаційно-вступна частина (30 хв):** Актуалізація теми. Визначення базових понять «соціалізація», «професійна адаптація» та «аномія» у контексті сучасного турбулентного суспільства та дефіциту кадрів у будівництві.
- **Блок А. Теоретичний блок (60 хв):** Механізми соціальної та професійної адаптації інженера і робітника. Роль будівельного тресту чи компанії як мікромоделі суспільства. Аналіз матриці соціалізаційних факторів на будмайданчику.
- **Блок Б. Дослідницький блок (70 хв):** Робота з аналітичними звітами та жорсткими корпоративними стандартами охорони праці щодо впливу хронічного стресу на трудову поведінку. Дискусія навколо проблеми стигматизації травмованих працівників.
- **Блок В. Практичний блок (Кейс-стаді) (80 хв):** Розв'язання фахових інженерно-управлінських задач із ліквідації кризових ситуацій у трудовому колективі (бригаді) та на будівельному об'єкті. Моделювання алгоритмів реінтеграції.
- **Підсумковий блок (30 хв):** Рефлексія, оцінювання відповідей (максимум 4 бали) та видача комплексного домашнього завдання.

3. ХІД ЗАНЯТТЯ

БЛОК А: ТЕОРЕТИЧНА ВІЗУАЛІЗАЦІЯ ТА АНАЛІЗ ФАКТОРІВ АДАПТАЦІЇ Слово викладача: «Соціалізація — це не лише процес виховання дитини в сім'ї чи школі. Це безперервний, позитивний, динамічний процес засвоєння людиною нових соціальних ролей та культурних норм. Коли суспільство стикається з екстремальними викликами (війна, блекаут, втрата дому, руйнування інфраструктури), звичні, мирні моделі поведінки раптово перестають працювати. Настає важкий стан дезадаптації. Для будівельної галузі людський фактор є абсолютно критичним: якщо інженер-проектувальник дезадаптований через стрес, він може припуститися помилки в розрахунку несучих конструкцій; якщо монтажник-висотник перебуває у стані гострого стресу чи фаталізму, він стає прямою загрозою для власного життя і життя бригади. Сучасний керівник будівельного проєкту (Project Manager) або головний інженер повинен глибоко розуміти, що адаптація працівника — це не "його особиста проблема, яку треба залишити за парканом будмайданчика", а безпосередня зона відповідальності менеджменту. Трудовий колектив сьогодні виступає найпотужнішим агентом вторинної соціалізації, який здатний або витягнути людину з глибокої життєвої кризи через підтримку та емпатію, або, навпаки, остаточно її зламати через токсичне, агресивне середовище».

Таблиця 1. Етапи професійної соціалізації та адаптації на будівельному підприємстві

Етап процесу	Соціологічна сутність DOCX	Прояв у сфері будівництва та цивільної інженерії
Первинна професійна соціалізація	Засвоєння базових цінностей, норм та професійної лексики в навчальному закладі або на першому робочому місці.	Студент будівельного коледжу або молодий стажер засвоює не лише норми ДБН чи роботу в AutoCAD, а й жорстку корпоративну культуру: абсолютний пріоритет безпеки, етику субординації з виконробом, повагу до інструменту та колег по бригаді.

Адаптація до нових викликів (Ресоціалізація)	Кардинальна зміна поведінкових патернів у відповідь на кризу. Відмова від старих норм, які більше не ефективні.	Перехід будівельного процесу на екстремальні рейки. Бригади жорстко адаптуються до роботи в умовах відсутності стабільного електропостачання (генератори), порушених ланцюгів постачання бетону, або необхідності швидкого зведення захисних фортифікаційних споруд.
Взаємна (двостороння) адаптація	Процес, у якому не лише індивід пристосовується до системи, але й сама система свідомо змінюється, щоб інтегрувати індивіда.	Реінтеграція ветеранів: Будівельна компанія змінює свої бізнес-процеси (ергономіка кабін техніки, механізація важкої праці, психологічні тренінги для всього персоналу), щоб успішно інтегрувати фахівця з унікальним бойовим досвідом та новими потребами.

БЛОК Б: ДОСЛІДНИЦЬКИЙ АНАЛІЗ ПЕРШОДЖЕРЕЛ Завдання для слухачів: Проаналізуйте витяги з соціопсихологічних рекомендацій щодо управління будівельним персоналом в умовах сучасних криз.

Документ 1: 3 рекомендацій з охорони праці та психосоціальної підтримки на будівельному майданчику «В умовах пролонгованого (хронічного) соціального стресу та виснаження, когнітивні здібності людини об'єктивно знижуються. Ознаками гострої дезадаптації на будівельному виробництві є: різке зростання кількості дрібних інженерних помилок, немотивована вербальна агресія до колег у бригаді, свідоме ігнорування інструкцій з техніки безпеки при роботі на висоті (як наслідок небезпечного фаталістичного мислення "все одно щось станеться — ракета прилетить, то чого страховку чіпляти"), а також соціальна ізоляція (замикання в собі). Традиційні адміністративні методи (штрафи, позбавлення премій, догани) у таких випадках призводять до остаточного нервового зриву і звільнення дефіцитного фахівця. Відновлення працездатності вимагає застосування сучасних підходів, що ґрунтуються на лідерській емпатії та системній психологічній підтримці рівних (peer-to-peer) безпосередньо в бригаді».

Документ 2: 3 корпоративного кодексу великої девелоперської компанії щодо політики розмаїття та інклюзії (D&I) «Наше будівельне підприємство розглядає травматичний або бойовий досвід працівників не як перешкоду чи проблему, а виключно як прояв надзвичайної життєстійкості та високої дисципліни. Ми зобов'язуємося жорстко усувати будь-які форми стигматизації на об'єктах. Ресоціалізація — це вулиця з двостороннім рухом: ми не вимагаємо, щоб травмований працівник магічним чином "став таким, як раніше", ми свідомо будуємо нове робоче середовище (модернізуємо процеси), у якому його нинішні компетенції та фізичний стан будуть максимально ефективними і безпечними».

Питання для експертної дискусії:

- Управлінський аспект:** Чому фаталістичне мислення (прямий наслідок стресу) є найстрашнішим, смертельним ворогом на будівельному підприємстві? Як це безпосередньо корелює з рівнем травматизму (падіння з висоти, ураження струмом) на об'єкті?
- Соціологічний аспект:** Документ 2 стверджує, що ресоціалізація — це «двосторонній рух». Поясніть це твердження через призму соціології організацій. Чому спроба

керівництва змусити працівника-ветерана підлаштуватися під старі, жорсткі довоєнні правила приречена на тотальний провал і конфлікт?

3. **Етика інженера-менеджера:** Де саме проходить тонка межа між «розумінням і підтримкою» дезадаптованого працівника (наприклад, кранівника) та юридичною необхідністю гарантувати абсолютну безпеку всього майданчика та інфраструктури?

Еталон відповіді викладача: Фаталізм («чому бути, того не минути») під корінь руйнує саму основу техніки безпеки, яка математично базується на проактивному, свідомому контролі ризиків. Монтажник у стані фаталізму не причепить страхувальний карабін на 15-му поверсі, що призведе до невідвратної трагедії. Щодо «двостороннього руху»: соціальна система (колектив бригади, штаб будівництва) повинна активно змінювати свою культуру, фізично усуваючи тригери та токсичні жарти, адаптуючи робочі місця, а не лише пасивно вимагати зручності та покірності від ветерана. Однак в інженерії безпека — завжди понад усе. Якщо дезадаптація кранівника чи машиніста екскаватора несе пряму загрозу життю людей (втрата концентрації, тремор), етичний виконроб зобов'язаний негайно відсторонити його від керування механізмами, але не звільняти на вулицю, а перевести на безпечнішу ділянку роботи (контроль якості матеріалів на землі, складський облік) до моменту повної реабілітації.

БЛОК В: РОЗВ'ЯЗАННЯ ФАХОВИХ СОЦІО-ІНЖЕНЕРНИХ КЕЙСІВ (Кейс-стаді)

Кейс 1 (Криза професійної адаптації. Вигорання та безпека на об'єкті) *Ситуація:* Ви — головний інженер великого девелоперського проєкту. Останніми місяцями один із ваших найкращих і найдосвідченіших майстрів-монолітників (бригадир) почав систематично і зухвало порушувати трудову дисципліну. Він ігнорує використання засобів індивідуального захисту (працює без каски та страховки на краю перекриття), різко та агресивно, з лайкою відповідає на зауваження інженерів з охорони праці та молодих працівників, безвідповідально зриває терміни заливки бетону. З неформальних джерел ви достовірно дізналися, що його родина втратила житло через обстріли і зараз мешкає в тісному тимчасовому прихистку для ВПО (людина перебуває у стані глибокої соціальної та екзистенційної кризи). Начальник дільниці вимагає негайно і показово звільнити майстра за грубе порушення трудової дисципліни. *Завдання:* Використовуючи trauma-informed підхід, запропонуйте соціологічно та управлінсько обґрунтоване вирішення цього гострого конфлікту. Чому звільнення в цій ситуації є грубою управлінською помилкою? Як ви змодельєте процес професійної ресоціалізації цього цінного працівника? *Очікуване рішення:* Звільнення висококласного, унікального фахівця-монолітника в умовах шаленого дефіциту кадрів — це пряма втрата цінного ресурсу підприємства і зрив графіка. Крім того, це жорстоко і неетично по відношенню до людини, яка перебуває в біді. Агресія та ігнорування правил безпеки — це класичні симптоми втрати контролю над власним життям (аномії) внаслідок психотравми. *Алгоритм дій (Trauma-informed):* 1. Категоричне уникання публічного осуду при бригаді. Виклик на приватну бесіду в штаб без погроз звільненням. 2. Тимчасове переведення на ділянку роботи з меншим рівнем небезпеки (робота на нульовому циклі або контроль якості армування на землі, а не на відкритих перекриттях). 3. Надання соціальної, фінансової чи юридичної допомоги від профспілки або керівництва компанії для вирішення житлових питань (надання кімнати в гуртожитку компанії). 4. Відновлення відчуття значущості: доручити йому відповідальне наставництво над молодими робітниками з чітким регламентом безпеки, що поверне йому втрачений статус авторитета конструктивним шляхом.

Кейс 2 (Реінтеграція та подолання бар'єрів у будівельному колективі) *Ситуація:* На великий інфраструктурний будівельний об'єкт компанії повертається колишній майстер-монтажник, який був мобілізований, отримав важке поранення і тепер має протез нижньої кінцівки. Він фізично не може виконувати колишню роботу на будівельних лісах чи пересуватися арматурною сіткою. Керівництво призначає його на посаду фахівця з координації постачання або оператора дрона для геодезичного моніторингу. Проте в офісі будмайданчика та серед старих робітників склалася дуже токсична, "сувора" неформальна культура: люди не сприймають «зміну ролі», іноді дозволяють собі недоречні питання про його травму або

проявляють надмірну, принизливу жалість (гіперопіку), не даючи йому самотійно виконувати навіть прості офісні задачі. Ветеран відчуває гостру стигматизацію і хоче звільнитися. *Завдання:* Ви — HR-директор будівельної корпорації або топ-менеджер. Розробіть механізм соціокультурної адаптації колективу (саме всього колективу, а не лише ветерана) до нових умов. Як зруйнувати стигму і зробити інклюзію природною нормою організаційної культури будівельників? *Очікуване рішення:* Проблема лежить абсолютно не у ветерані, а в глибокій дезадаптації колективу до нової соціальної реальності. Надмірна жалість так само руйнівна, як і агресія, оскільки вона жорстко формує у людини «вивчену безпорадність» і щоденно принижує її гідність як професіонала. *Алгоритм дій:* 1. Нульова толерантність до токсичності: Проведення обов'язкового внутрішнього тренінгу для всіх працівників ІТП та бригадирів щодо правил етичної комунікації (без питань про травму, без непроханої фізичної допомоги). 2. Професійний empowerment (надання суб'єктності): Ветеран повинен негайно отримати зону повної, неподільної особистої відповідальності. Оскільки він колишній монтажник, його досвід читання креслень та розуміння потреб майданчика є унікальним — він краще за кабінетних постачальників знає реальний стан справ. Його потрібно призначити керівником конкретного напрямку логістики, щоб колектив побачив у ньому жорсткого експерта-координатора, а не «людину з інвалідністю». 3. Фізична адаптація простору: Забезпечити абсолютну безбар'єрність штабу будівництва (відсутність високих порогів у вагончиках, доступні вбиральні), щоб працівник не залежав від принизливої сторонньої допомоги у фізичному просторі об'єкта.

4. САМОСТІЙНА ТА ІНДИВІДУАЛЬНА РОБОТА (ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ)

1. Академічний мінімум (Робота з термінологією):

- Виписати в глосарій та вивчити соціологічні терміни: *первинна та вторинна соціалізація, ресоціалізація, професійна дезадаптація, вигорання, trauma-informed підхід, інклюзивне середовище, стигматизація, аномія*.
- Описати (тезово) 3 головні специфічні фактори, що провокують екстремальний стрес і дезадаптацію безпосередньо у працівників будівельної індустрії (наприклад, жорсткі дедлайни здачі об'єкта, висока відповідальність за життя людей, постійна непередбачуваність постачання).

2. Аналітичне завдання (Дослідницький звіт):

- Знайдіть у відкритих джерелах інформацію про сучасні корпоративні програми адаптації та реінтеграції ветеранів, які впроваджують великі українські будівельні чи девелоперські компанії (наприклад, KAN Development, Ковальська, Київміськбуд тощо).
- *Завдання:* Напишіть коротку аналітичну довідку (до 1 сторінки). Опишіть, які конкретні соціологічні та інженерно-організаційні інструменти вони реально застосовують (наприклад, перекваліфікація монтажників на операторів БПЛА, психологічна підтримка бригад, фізична модифікація робочих місць). Зробіть аргументований висновок про ефективність цих заходів.

3. Творче завдання (Есе):

- Обсяг: 1-1,5 сторінки формату А4. Теми на вибір (суворо в контексті спеціальності 192):
 - «Від токсичності до емпатії: вирішальна роль інженера-керівника у формуванні резильєнтного трудового колективу на будівельному майданчику».
 - «Будівельне підприємство як потужний інститут вторинної соціалізації: як жорстке робоче середовище формує особистість інженера».
 - «Подолання стигми: інклюзія на будівельних об'єктах як базовий стандарт сучасної корпоративної культури, а не тимчасова благодійність».

Критерії оцінювання семінарського заняття (Максимальна кількість балів — 4):

- **1 бал (25%):** Вільне володіння понятійним апаратом соціології (соціалізація, адаптація, норми, аномія) та здатність точно застосувати його до аналізу процесів у будівельній галузі.
- **1.5 бали (37.5%):** Висока аналітична глибина, бездоганна логічність та емпатичність під час розв'язання складних фахових управлінських кейсів. Глибоке розуміння і здатність застосовувати принципи trauma-informed підходу на реальній практиці.
- **1.5 бали (37.5%):** Якість, структурність та професійна управлінська зрілість у виконанні домашнього завдання (аналітичного дослідження D&I політик та творчого есе). Теоретичне та практичне доведення розуміння високої соціальної відповідальності сучасного керівника будівництва.

КОНТРОЛЬНІ ЗАПИТАННЯ ДО СЕМІНАРСЬКОГО ЗАНЯТТЯ 2

1. Яким чином будівельна бригада виступає агентом вторинної професійної соціалізації для випускника інженерно-будівельного коледжу?
2. Які ознаки професійної дезадаптації (стану аномії) може виявити виконроб у поведінці робітника-монтажника, і як це пов'язано з ризиками на виробництві?
3. Поясніть принцип "двостороннього руху" у процесі ресоціалізації ветеранів у будівельній компанії. Що повинна змінити сама компанія?
4. У чому полягає небезпека фаталістичного мислення працівника для дотримання Державних будівельних норм (ДБН) та охорони праці?
5. Чому застосування традиційних адміністративних покарань (штрафів) є неефективним і шкідливим для працівника, який переживає гостру кризу соціальної адаптації?

ТЕМА 3: Особливості комунікації та дотримання прав працівників у трудових колективах автотранспортних підприємств.

1. АКАДЕМІЧНА МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ЗАНЯТТЯ

- **Дидактична:** Розкрити соціологічну сутність професійної комунікації як фундаментальної, критичної основи функціонування будь-якого будівельного майданчика чи проєктної організації. Дослідити типи комунікативних бар'єрів на будівництві, причини виникнення комунікативних девіацій (зокрема булінгу та мобінгу в бригадах) та проаналізувати правові й соціальні механізми захисту трудових прав робітників та інженерів в умовах жорсткої ринкової економіки та тиску дедлайнів.
- **Методологічна:** Сформувані у здобувачів вищої та фахової передвищої освіти за спеціальністю «Будівництво та цивільна інженерія» компетенції кризового менеджменту та фахової медіації. Навчити аналізувати виробничі конфлікти на об'єкті не як прості міжособистісні непорозуміння, а як глибокі системні збої в організаційній структурі компанії. Виробити стійкі навички застосування трудового законодавства (щодо охорони праці, висотних робіт, режиму відпочинку та безпеки) як головного інструменту інженерного та соціального управління.
- **Соціально-адаптивна:** Виховати сучасного етичного лідера-інженера, який абсолютно чітко усвідомлює, що психологічний клімат у колективі (у штабі будівництва, в архітектурному бюро чи безпосередньо в котловані) безпосередньо і прямо впливає на безпеку зведення будівель та життя людей. Сформувані нульову толерантність до порушення гідності та прав працівників, імплементуючи принципи емпатії, взаємоповаги та конструктивного зворотного зв'язку (trauma-informed комунікації).

2. ПЛАН ПРОХОДЖЕННЯ ЗАНЯТТЯ (ХРОНОМЕТРАЖ)

- **Організаційно-вступна частина (10 хв):** Актуалізація теми. Комунікація як «нервова система» будівельного підприємства. Прямий нерозривний зв'язок між культурою спілкування та рівнем виробничого травматизму на об'єктах.
- **Блок А. Теоретичний блок (20 хв):** Інженерія комунікацій. Типологія комунікативних бар'єрів на будмайданчику. Соціально-правовий вимір трудових відносин між замовником, генпідрядником та робітником.
- **Блок Б. Дослідницький блок (20 хв):** Аналіз нормативно-правових документів (Кодекс законів про працю України, ДБН з охорони праці) та корпоративних етичних кодексів провідних девелоперських компаній.
- **Блок В. Практичний блок (Кейс-стаді) (25 хв):** Розв'язання складних фахових інженерно-управлінських задач: подолання токсичності в комплексній бригаді та жорсткий захист прав будівельників від економічної експлуатації інвестором.
- **Підсумковий блок (15 хв):** Рефлексія, оцінювання відповідей (максимум 4 бали за заняття) та видача комплексного домашнього завдання.

3. ХІД ЗАНЯТТЯ

БЛОК А: ТЕОРЕТИЧНА ВІЗУАЛІЗАЦІЯ ТА АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КОМУНІКАЦІЇ В БУДІВНИЦТВІ Слово викладача: «Будівельний майданчик — це екстремально складна соціотехнічна система, де велика кількість людей щохвилини взаємодіють з механізмами підвищеної небезпеки (крани, екскаватори, високовольтні мережі, робота на висоті). У такій системі комунікація перестає бути просто банальним обміном словами; вона стає головним інструментом фізичної безпеки. Якщо інженер-проектувальник нечітко або з помилками передав інформацію виконробу про специфіку армування перекриття, або якщо молодий робітник через страх побоювся доповісти авторитарному майстру про виявлену тріщину в кріпленні риштувань — неминучим наслідком стане фатальна катастрофа. Соціологія управління невблаганно доводить, що 80% виробничих аварій на будівництві є прямим наслідком комунікативних збоїв та цинічного ігнорування базових прав працівників. Сучасний інженер-управлінець зобов'язаний вміти розпізнавати комунікативні бар'єри (статусні, семантичні, психологічні) і розуміти, що забезпечення прав працівника (на відпочинок, на якісні засоби захисту, на гідне ставлення) — це не благодійність, а абсолютно базова інвестиція у стабільність, репутацію та прибутковість будівельного бізнесу».

Таблиця 1. Комунікативні бар'єри та їх наслідки на будівельних підприємствах

Тип бар'єра	Соціологічна сутність ДОСХ	Прояв у будівельній галузі та наслідки
Семантичний (смысловий)	Розбіжності в розумінні термінології, непрозорість посадових інструкцій та креслень.	Робота "на око" замість слідування кресленням; використання ненормативного сленгу (наприклад, кранівником і стропальником під час підйому вантажу). Наслідок: падіння вантажу, фінансові втрати, неправильно змонтований вузол.

Статусний (ієрархічний)	Тваринний страх підлеглого перед керівником (інвестором, генпідрядником). Блокування життєво важливого зворотного зв'язку «знизу вгору» через жорсткий авторитарний стиль управління.	Монолітчик виявляє, що марка привезеного бетону не відповідає заявленій, але боїться зупинити заливку, побоюючись штрафу від виконроба за простій міксерів. Наслідок: прихований дефект, загроза обвалу перекриття.
Психологічний (емоційний)	Несумісність характерів у замкнутій бригаді, хронічний стрес, токсична атмосфера, перенесення особистих проблем на колег.	Конфлікт між суміжними підрядниками (наприклад, електриками та штукатурами) на одному поверсі. Наслідок: взаємний саботаж робіт, навмисне псування комунікацій конкурента, висока плинність кадрів.
Нормативно-правовий	Свідоме або несвідоме цинічне ігнорування трудових прав (мобінг, дискримінація, порушення графіків відпочинку, примус до неоплачуваних надурочних робіт).	Вигорання, стихійні страйки прямо на об'єкті. Кримінальні справи проти головного інженера у разі травмування робітника. Втрата ліцензії компанією.

БЛОК Б: ДОСЛІДНИЦЬКИЙ АНАЛІЗ ПЕРШОДЖЕРЕЛ Завдання для слухачів: Проаналізуйте витяги з юридичних та нормативних документів, що жорстко регламентують трудові відносини на будівництві, та зіставте їх із соціологією конфлікту.

Документ 1: З Кодексу законів про працю України (КЗпП) «Стаття 2-2. Заборона мобінгу (цькування). Мобінг (цькування) — систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації... у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску...»

Документ 2: З Державних будівельних норм (ДБН А.3.2-2-2009 "Система стандартів безпеки праці. Охорона праці і промислова безпека у будівництві") та КЗпП щодо надурочних робіт

«Роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів... До роботи на висоті (понад 1,3 м) допускаються особи, які пройшли спеціальне навчання... Залучення до надурочних робіт (понад встановлену тривалість робочого дня) допускається лише у виняткових випадках, визначених законодавством... Систематична робота без належного міжзмінного відпочинку забороняється, оскільки є прямою загрозою життю та здоров'ю працівника».

Питання для експертної дискусії:

1. **Соціопсихологічний аспект:** Як мобінг (Документ 1) руйнує організаційну культуру в будівельній бригаді? Чому колектив часто стає на бік «агресора» (наприклад, токсичного, але "впливового" виконроба), а не жертви, і як це пов'язано з тваринним інстинктом самозбереження (теорія «спіралі мовчання»)?

2. **Інженерно-правовий аспект:** Нормативи ДБН та КЗпП (Документ 2) жорстко лімітують час роботи в небезпечних умовах. Як ця юридична норма захищає біологічні та соціальні права будівельника від агресивної економічної експлуатації з боку інвестора чи забудовника, що прагне максимізації прибутку за будь-яку ціну?
3. **Етика управління:** Що має обрати головний інженер проекту: залишити на роботі надзвичайно талановитого, швидкого і продуктивного майстра-монолітника, який систематично принижує (мобінгує) і психологічно ламає молодих стажерів-інженерів, чи звільнити його, свідомо ризикуючи короточасним падінням темпів заливки бетону на поверсі?

Еталон відповіді викладача: Мобінг — це руйнівний вірус, який тотально знищує довіру, а без стовідсоткової довіри неможлива командна робота на висоті. Колектив часто боягузливо мовчить через страх опинитися на місці жертви. З точки зору інженерного менеджменту, токсичний, але «швидкий» робітник завжди завдає підприємству катастрофічних стратегічних збитків: через його агресію компанія втрачає цінні молоді інженерні кадри (відтік мізків) і стає вразливою до судових позовів за статтею 2-2 КЗпП. Єдина правильна відповідь етичного управлінця — жорстка нульова толерантність до мобінгу. Щодо нормативів охорони праці: ці норми доводять, що капіталістичне прагнення прибутку інвестором має законні межі. Втома висотника або кранівника діє на мозок гірше за алкоголь; законодавче закріплення відпочинку і заборона надурочних — це цивілізаційний тріумф соціальних прав людини над сліпою економічною жадібністю корпорацій.

БЛОК В: РОЗВ'ЯЗАННЯ ФАХОВИХ ІНЖЕНЕРНО-УПРАВЛІНСЬКИХ КЕЙСІВ (Кейс-стаді)

Кейс 1 (Криза комунікації та мобінг в інженерному колективі) *Ситуація:* Ви — головний інженер великого девелоперського проекту. У вашому підпорядкуванні є комплексна бригада. Нещодавно ви взяли на роботу молодого фахівця (випускника будівельної академії) на посаду інженера-геодезиста (або BIM-координатора) для роботи з новітніми цифровими системами розмітки об'єкта. Досвідчений виконроб старої школи (який звик працювати з рулеткою і нівеліром) не розуміється на новому електронному обладнанні, гостро відчуває загрозу своєму авторитету і починає застосовувати відвертий мобінг: дає юнаку чорнову фізичну роботу, принизливо жартує при робітниках щодо його "ноутбуків і теоретичних знань", фізично блокує йому доступ до документації об'єкта. Молодий інженер через неймовірний стрес припускається дрібної, але прикрої помилки в розбивці осей і пише заяву на звільнення. *Завдання:* Спираючись на методи конфліктології та комунікації, вирішіть цей кейс. Як зберегти обох фахівців (і безцінний практичний досвід, і новітні цифрові технології)? Який конкретний алгоритм медіації ви застосуєте як керівник? *Очікуване рішення:* Звільнення юнака — це стратегічний програш компанії та зупинка її неминучої технологічної модернізації. Інженер-управлінець повинен виступити сильним медіатором.

1. *Розділення сторін:* Негайне, жорстке припинення мобінгу в присутності свідків. Проведення окремих, закритих бесід з обома учасниками конфлікту для швидкого зняття емоційної напруги.
2. *Аналіз прихованих інтересів:* Керівник має зрозуміти, що виконроб поводить себе агресивно не через вроджену ненависть, а через гостру статусну тривогу (страх стати непотрібним і некомпетентним на тлі тотальної комп'ютеризації будівництва).
3. *Структурне рішення (Win-Win):* Зміна соціальних ролей. Головний інженер штучно створює взаємовигідну систему наставництва. Виконроб офіційно, наказом призначається наставником юнака з питань організації робіт та управління підрядниками (підтвердження його високого статусу і досвіду), а молодий фахівець стає його особистим "інструктором" із цифрового геодезичного контролю та роботи з планшетом. Спільна, неподільна мета (швидке здавання поверху) та грамотний розподіл зон експертності назавжди усувають підґрунтя для конфлікту і мобінгу.

Кейс 2 (Захист трудових прав та конфлікт із комерційними інтересами інвестора)

Ситуація: Ви — начальник будівельної ділянки (головний виконроб) на зведенні багатоповерхового житлового комплексу. Власник девелоперської компанії (інвестор) телефонує вам пізно ввечері в п'ятницю і в ультимативній формі наказує терміново, безперервно заливати бетоном плиту перекриття 20-го поверху всю ніч і наступні вихідні, попри штормове попередження (ожеледь і сильний вітер), оскільки "клієнти тиснуть, графік горить, за кожен день простою ми втрачаємо мільйони". Ваша бригада монолітників фізично виснажена і не мала законних вихідних вже два тижні (грубе порушення КЗпП та норм охорони праці). Інвестор відкрито погрожує вам звільненням у разі зупинки бетононасосів. **Завдання:** Як фахівець, який несе персональну юридичну та етичну відповідальність за безпеку людей на висоті, побудуйте конструктивну, але безапеляційно жорстку аргументацію для власника компанії. Доведіть йому мовою цифр і фактів, що цей наказ економічно, технологічно і юридично є катастрофічним та неприйнятним. **Очікуване рішення:** Інженер не має жодного права підкорятися свідомо незаконним та смертельно небезпечним наказам інвестора. Аргументація має ґрунтуватися виключно на залізних інженерних фактах, а не емоціях:

1. **Юридичний та кримінальний ризик:** У разі падіння робітника з висоти або зриву крана через вітер, 100% кримінальної відповідальності (арешт) ляже саме на виконроба (особу, яка відповідає за охорону праці) та директора компанії. Штрафи від Держпраці та зупинка будівництва прокуратурою завдадуть збитків, що у сотні разів перевищать прибуток від виграного одного дня.
2. **Технологічний ризик (Безпека конструкцій):** Заливка бетону в умовах морозу та штормового вітру без належної підготовки та прогріву призведе до критичної втрати марочної міцності бетону. Інспекція технагляду (ДІАМ) згодом змусить демонтувати браковане перекриття, що стане репутаційною та фінансовою катастрофою для бренду девелопера. Перевтома робітників експоненціально збільшує ризик фатального браку.
3. **Соціальний ризик:** Примус бригади до небезпечної праці назавжди зруйнує лояльність персоналу. Кваліфіковані монолітники просто розвернуться і підуть до конкурентів. **Дія керівника:** Категорична відмова порушувати норми охорони праці, офіційне призупинення робіт на висоті через складні метеоумови. Пропозиція інвестору законної альтернативи: організувати прогрів конструкцій, залучити підмінну вахтову бригаду на ранок або переглянути графік фінансування з інвесторами із зазначенням форс-мажорних погодних обставин.

4. САМОСТІЙНА ТА ІНДИВІДУАЛЬНА РОБОТА (ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ)

1. **Академічний мінімум (Робота з термінологією):**
 - Законспектувати в робочий зошит соціологічні та юридичні терміни: *комунікативний бар'єр, мобінг, статусна тривога, медіація, соціотехнічна система, наряд-допуск (як інструмент формального контролю безпеки), норми охорони праці, режим праці та відпочинку*.
 - Виписати з Кодексу законів про працю України та ДБН А.3.2-2-2009 3 основні, непорушні права працівника будівельної галузі щодо відмови від виконання роботи в умовах, що загрожують його життю.
2. **Аналітичне завдання (Дослідницький інженерний звіт):**
 - Впровадження систем цифрового моніторингу на будівельних майданчиках (електронні системи контролю доступу (СКУД) за біометрією, камери на касках з AI-аналітикою використання страховок, електронні наряди-допуски) стало революцією в європейській індустрії.
 - **Завдання:** Знайдіть інформацію про принципи роботи цифрових систем контролю охорони праці на будівництві. Напишіть коротку аналітичну довідку (0,5 сторінки), жорстко аргументуючи, як ці виключно технічні прилади виконують потужну соціальну

та правозахисну функцію, повністю ліквідуючи можливість адміністративного свавілля виконробів та експлуатації робітників з боку недобросовісного девелопера.

3. Творче завдання (Есе):

- Обсяг: 1-1,5 сторінки формату А4. Теми на вибір (суворо в контексті спеціальності 192):
- «Ціна слова інженера: як авторитарний стиль управління та відсутність зворотного зв'язку призводять до катастроф на будівельних майданчиках».
- «Мобінг у будівельних бригадах: приховані причини виникнення та сучасні інструменти інженера-керівника для побудови здорового психологічного клімату».
- «Інноваційні BIM-технології на захисті прав людини: як прозоре цифрове проектування захищає робітників від трудової експлуатації та порушень ДБН».

Критерії оцінювання семінарського заняття (Максимальна кількість балів — 4):

- **1 бал (25%):** Вільне володіння нормативно-правовою базою (КЗпП, норми охорони праці в будівництві) та базовою соціологічною термінологією (типологія комунікативних бар'єрів, мобінг).
- **1.5 бали (37.5%):** Глибока здатність аналізувати складні інженерно-управлінські конфлікти, залізно аргументувати вибір етичних та правових рішень під час розв'язання практичних кейсів (вміння грамотно і без страху захистити законну позицію перед інвестором/власником).
- **1.5 бали (37.5%):** Глибина, технічна точність та оригінальність виконання домашнього завдання, розуміння нерозривного, критичного зв'язку між технологією зведення споруд та дотриманням базових прав людини (на прикладі аналізу цифрових систем контролю).

КОНТРОЛЬНІ ЗАПИТАННЯ ДО СЕМІНАРСЬКОГО ЗАНЯТТЯ 3

1. Як саме статусо-ієрархічний бар'єр між субпідрядником та генеральним підрядником може стати прямою причиною приховування дефектів у несучих конструкціях будівлі?
2. Дайте соціологічне визначення поняття "мобінг". Які економічні збитки несе будівельна компанія, якщо керівництво закриває очі на цькування молодих інженерів з боку старих бригадирів?
3. Чому спроба вирішити конфлікт компетенцій (між старим майстром і молодим BIM-проектувальником) шляхом звільнення одного з них є управлінською поразкою? Як тут діє медіація?
4. Спираючись на КЗпП та норми охорони праці у будівництві, обґрунтуйте, чому інженер зобов'язаний відмовитися виконувати наказ інвестора про продовження висотних робіт під час штормового попередження.
5. У чому полягає явище "спіралі мовчання" у будівельній бригаді, коли робітники бачать порушення техніки безпеки з боку керівництва, але бояться колективно про це заявити?

ТЕМА 4: Аналіз соціально-трудова конфліктів на будівельних підприємствах: інженерні та правові алгоритми медіації.

1. АКАДЕМІЧНА МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ЗАНЯТТЯ

- **Дидактична:** Дослідити складну природу соціально-трудова конфліктів (міжособистісних, міжгрупових, масштабних організаційних) у суворому виробничому

середовищі будівельної індустрії. Розкрити глибинні причини їх виникнення на будмайданчиках (економічна експлуатація, структурні дефекти управління, ціннісні розбіжності) та проаналізувати механізми переходу від прихованого (латентного) невдоволення бригад до відкритих, руйнівних форм протистояння (саботаж, масові звільнення, страйки). Ознайомити майбутніх інженерів з правовими основами укладання колективних договорів та процедурами цивілізованого будівельного арбітражу.

- **Методологічна:** Сформувати у здобувачів вищої та фахової передвищої освіти за спеціальністю «Будівництво та цивільна інженерія» критичні компетенції антикризового управління. Навчити аналізувати перманентні конфлікти між різними підрозділами девелоперського проєкту (наприклад, між архітектурним бюро та генпідрядником, між службою постачання та монолітниками) як об'єктивний індикатор системних недоліків у бізнес-процесах, а не лише як прояв психологічної несумісності фахівців. Засвоїти практичні інженерні алгоритми конструктивної медіації.
- **Соціально-адаптивна:** Виховати високу культуру професійної толерантності, інженерної етики та емпатії. Навчити керівників проєктів (Project Managers) та виконробів застосовувати trauma-informed підхід під час вирішення гострих трудових спорів в умовах воєнного стану, беззаперечно враховуючи нестабільний психоемоційний стан працівників (ветеранів, переселенців), з метою запобігання деструктивним, травматичним наслідкам конфліктів для особистості та підприємства.

2. ПЛАН ПРОХОДЖЕННЯ ЗАНЯТТЯ (ХРОНОМЕТРАЖ)

- **Організаційно-вступна частина (20 хв):** Актуалізація знань. Конфлікт на будівельному об'єкті як природна стадія розвитку та притирання організації: деструктивна руїна, що призводить до аварій, чи стимул до технологічної модернізації?
- **Блок А. Теоретичний блок (40 хв):** Анатомія виробничого конфлікту в цивільній інженерії. Детальний аналіз типології суперечностей та фаз розгортання конфліктної ситуації в умовах жорстких дедлайнів.
- **Блок Б. Дослідницький блок (50 хв):** Робота з правовими першоджерелами (Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів»). Фахова дискусія щодо меж допустимості страйку на об'єктах критичної інфраструктури (монтаж мостів, фортифікацій, укриттів).
- **Блок В. Практичний блок (Кейс-стаді) (50 хв):** Розв'язання складних фахових кризових задач: врегулювання системного конфлікту між відділом постачання та будівельниками, а також запобігання стихійному бунту через впровадження жорстких цифрових систем обліку матеріалів (BIM/ERP).
- **Підсумковий блок (20 хв):** Рефлексія, оцінювання відповідей (максимум 4 бали за заняття) та видача комплексного домашнього завдання.

3. ХІД ЗАНЯТТЯ

БЛОК А: ТЕОРЕТИЧНА ВІЗУАЛІЗАЦІЯ ТА АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У БУДІВНИЦТВІ Слово викладача: «У традиційній, часто застарілій культурі управління будівництвом конфлікт (наприклад, сварка між виконробом та бригадиром) сприймається виключно як надзвичайна подія, збій або прямий наслідок "поганого характеру" підлеглих, яких треба негайно оштрафувати. Сучасна європейська соціологія управління стверджує абсолютно інше: конфлікт — це точний, об'єктивний індикатор неефективності самої виробничої системи. Якщо на вашому об'єкті монолітники постійно і жорстко конфліктують із відділом механізації через затримки бетононасосів, проблема полягає не в їхній особистій неприязні, а у відсутності чітких посадових інструкцій, збоях у логістиці або несправедливому розподілі техніки. Головне завдання інженера-менеджера — не "заглушити" конфлікт силовим

адміністративним тиском (бо це гарантовано призведе до прихованого саботажу і критичних порушень ДБН у конструкціях), а перевести його в конструктивне русло. Професійна медіація, переговори та підписання справедливих колективних договорів є тими інженерно-управлінськими інструментами, які дозволяють трансформувати деструктивну енергію протистояння у системну оптимізацію робочих процесів компанії».

Таблиця 1. Типологія соціально-трудових конфліктів на будівельному підприємстві

Тип конфлікту	Причини виникнення (Соціологічний базис) DOCX	Приклад у будівельній галузі (Симптоматика)
Структурний (Ресурсний)	Гострий дефіцит ресурсів, нечіткий розподіл зон інженерної відповідальності, розбалансованість системи преміювання.	Жорстка боротьба між двома виконробами за єдиний вільний баштовий кран на об'єкті; несправедливий розподіл «вигідних» (дорогих) обсягів робіт між субпідрядниками.
Міжгруповий (Функціональний)	Суперечність цілей різних підрозділів підприємства, перекладання відповідальності за зрив дедлайнів.	Класичний конфлікт «Проектувальники vs Будівельники»: архітектори звинувачують будівельників у спотворенні проекту, будівельники звинувачують архітекторів у нереалістичних кресленнях, які неможливо втілити на практиці.
Ціннісний (Соціокультурний)	Зіткнення різних світоглядів, організаційних культур, професійна нетерпимість, стигматизація.	Конфлікт між чесним молодим інженером технагляду та старою бригадою робітників, які намагаються «вирішити питання» браку через корупційні схеми або "магоричі".

Інституційний (Колективний)	Глобальне, системне порушення трудових прав з боку керівництва тресту чи девелопера: хронічна затримка зарплат, погіршення умов праці, ігнорування норм безпеки висотних робіт.	Передстрайковий стан майданчика: масова відмова робітників виходити на перекриття через відсутність страхувальних систем та небажання інвестора фінансувати охорону праці.
--	---	--

БЛОК Б: ДОСЛІДНИЦЬКИЙ АНАЛІЗ ПЕРШОДЖЕРЕЛ Завдання для слухачів: Проаналізуйте витяги із законодавства, що суворо регламентує вирішення колективних спорів, та визначте межі правових інструментів інженера-керівника.

Документ 1: Із Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» Ст. 2: «Колективний трудовий спір (конфлікт) — це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо: встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору...» **Ст. 18:** «Страйк — це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками... з метою вирішення колективного трудового спору. Страйк застосовується як крайній засіб (коли всі інші примирні процедури вичерпано)». **Ст. 24:** «Забороняється проведення страйку в умовах воєнного стану... а також на підприємствах, функціонування яких безперебійно забезпечує безпеку та життєдіяльність населення (в тому числі об'єкти енергетики, критичної інфраструктури, мостобудування)».

Питання для експертної дискусії:

- Правовий аспект:** Згідно зі Ст. 24, працівники компаній, що відбудовують критичну інфраструктуру (ТЕЦ, мости, оборонні споруди), юридично та фактично обмежені в праві на страйк у воєнний час. Які альтернативні, виключно законні інструменти (примирні комісії, трудовий арбітраж) має використовувати колектив будівельників для захисту своїх економічних інтересів перед потужним генпідрядником?
- Соціо-економічний аспект:** Чому вищому керівництву будівельного холдингу стратегічно дешевше піти на підписання колективного договору та задоволення вимог робітників (наприклад, щодо забезпечення якісним європейським спецодягом чи інструментами), ніж доводити ситуацію до прихованого саботажу (масових «лікарняних» або «італійського страйку», коли робота на об'єкті виконується настільки повільно і суворо за інструкцією, що це повністю паралізує графік здачі ЖК)?
- Етика управління:** Як ви фахово оцінюєте дії топ-менеджера девелоперської компанії, який цинічно використовує законодавчу заборону на страйк у воєнний час як важіль для безкарної економічної експлуатації (невиплати зарплат) будівельників на стратегічних об'єктах?

Еталон відповіді викладача: Заборона страйків на об'єктах критичної інфраструктури є життєво необхідним заходом національної безпеки, але невідповідальні інвестори-власники часто зловживають цим, фактично перетворюючи працівників на безправних «кріпаків». Етичний та висококваліфікований інженер розуміє: якщо соціальний конфлікт силою загнати в підпілля адміністративними заборонами, він гарантовано перетвориться на «італійський страйк» (суворе і максимально повільне виконання ДБН,

що зірве всі дедлайни) або призведе до масового звільнення унікальних фахівців. Єдиною конструктивною альтернативою є інституціоналізація конфлікту — створення постійно діючої незалежної примирної комісії за участю потужної профспілки будівельників, де суперечності вирішуються виключно мовою кошторисних цифр, а узгоджені норми жорстко закріплюються в колективному договорі, який має непорушну силу закону на рівні даного підприємства.

БЛОК В: РОЗВ'ЯЗАННЯ ФАХОВИХ КРИЗОВИХ КЕЙСІВ (Кейс-стаді)

Кейс 1 (Міжгруповий конфлікт: «Логістика постачання проти Будівельно-монтажного управління») *Ситуація:* На великому об'єкті (будівництво індустріального парку) спалахнув затяжний, виснажливий міжгруповий конфлікт. Виконроби та бригадири монолітників жорстко звинувачують Відділ постачання (логістики) у недбалості та некомпетентності: матеріали (арматура, бетон) постійно прибувають із запізненням або не тієї марки, через що бригади сидять без роботи і втрачають відрядну зарплату. Відділ постачання висуває зустрічні, не менш гострі звинувачення: будівельники подають заявки в останню мить, порушують графіки виконання робіт, безвідповідально псують матеріали і не ведуть облік залишків на складі майданчика. Відбуваються постійні скандали на планьорках, обидві сторони пишуть доповідні директору, темпи будівництва катастрофічно падають. *Завдання:* Ви — новий Головний інженер проєкту (ГПІ) або директор з виробництва. Проведіть соціологічний аудит ситуації. Запропонуйте інженерно-управлінський алгоритм розв'язання цього глибокого структурного конфлікту. Як назавжди усунути суб'єктивний людський фактор у цій суперечці? *Очікуване рішення:* Це класичний, хрестоматійний структурний конфлікт, викликаний повною відсутністю прозорого об'єктивного контролю. Медіація тут не повинна зводитися до банальних вмовлянь "жити дружно". *Рішення:* 1. Впровадження об'єктивного цифрового арбітра: Жорстке впровадження єдиної ERP-системи управління будівництвом (або інтеграція BIM-моделі з модулем постачання), де всі заявки, терміни поставок і витрати матеріалів фіксуються виключно в електронному вигляді з точним часовим штампом. Це миттєво знімає суб'єктивні звинувачення — система чітко покаже, чия провина у зриві (хто пізно замовив, чи хто пізно привіз). 2. Зміна процедури: Запровадження суворого електронного чек-листа приймання матеріалів на об'єкті за участю незалежного інженера технагляду. 3. Спільні KPI: Зміна старої системи преміювання. Створення єдиної великої премії за своєчасну здачу готового етапу (наприклад, поверху), яка ділиться пропорційно між логістами та будівельниками. Тепер вони — єдина команда з однією фінансовою метою, а не ворогуючі конкуренти.

Кейс 2 (Загроза соціального вибуху: Управління інноваційними змінами) *Ситуація:* Керівництво великого будівельного тресту прийняло стратегічне рішення повністю цифровізувати компанію та впровадити новітнє програмне забезпечення для автоматичного розрахунку та контролю витрат будматеріалів на основі BIM-моделей (будівельного інформаційного моделювання). Нова електронна система математично точно, до міліметра і грама рахує норми списання цементу, кабелів та арматури, що фактично та невідворотно ліквідує будь-яку можливість для виконробів та майстрів залишати собі «зеконотлені» надлишки (що десятиліттями було негласною, тіньовою частиною їхнього доходу). Усвідомивши різке падіння своїх реальних "тіньових" доходів, колектив лінійних ІТП та робітників готує стихійний бунт: погрожують масово звільнитися в один день, посилаючись на "неможливість працювати з дурною програмою" та саботуючи введення даних (прихований страйк). *Завдання:* Використовуючи trauma-informed підхід та сучасні методи запобігання конфліктам, запропонуйте план комунікації керівництва з колективом. Як легалізувати доходи будівельників і впровадити необхідну компанії інновацію без повної зупинки підприємства? *Очікуване рішення:* Авторитарне, силове впровадження жорстких систем контролю без відповідної соціальної компенсації завжди веде до жорстокого саботажу. Тіньові доходи роками компенсували низьку офіційну зарплату

будівельників. *Рішення:* 1. Превентивна комунікація: Зібрати ключовий колектив майстрів до моменту остаточного запуску системи. Чесно, відкрито визнати загальну проблему тіньової економії матеріалів як прямий наслідок старої, неефективної і несправедливої системи мотивації. 2. Економічна медіація (Win-Win): Укласти додаткову угоду до колективного договору: кошти, які компанія гарантовано економить завдяки новій прозорій цифровій системі контролю (запобігання крадіжкам), не йдуть суто в кишеню власника як надприбуток, а спрямовуються на офіційне, суттєве підвищення базової тарифної ставки виконробів та робітників на відповідний, математично вивірений відсоток. 3. Впровадження адаптаційного перехідного періоду (1-2 місяці) для навчання роботи з програмою без жорстких фінансових штрафів за помилки внесення даних, щоб дати людям змогу психологічно адаптуватися (зняття гострого стресу та зняття страху перед технологіями).

4. САМОСТІЙНА ТА ІНДИВІДУАЛЬНА РОБОТА (ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ)

1. Академічний мінімум (Робота з термінологією):

- Законспектувати в глосарій терміни: *колективний трудовий спір, професійна медіація, трудовий арбітраж, страйк, італійський страйк, колективний договір, KPI (ключові показники ефективності), BIM-технології*.
- Описати (тезово) 3 принципові відмінності між трудовим арбітражем та примирною комісією під час вирішення конфлікту на будівництві згідно із законодавством України.

2. Аналітичне завдання (Дослідницький звіт):

- Знайдіть інформацію про реальний масштабний страйк працівників будівельної галузі або інфраструктури (наприклад, протести робітників на будівництві стадіонів, страйки будівельників метрополітену через не виплату зарплат, або протести європейських будівельних профспілок).
- *Завдання:* Зробіть короткий соціологічний розтин (0,5 сторінки) цього конфлікту. Чітко визначте: а) справжню глибинну причину (економічна експлуатація, нормативна неврегульованість, безпекова загроза); б) лідерів або профспілки, що офіційно представляли інтереси робітників; в) фінал конфлікту (до якого саме юридичного чи фінансового компромісу дійшли сторони).

3. Творче завдання (Есе):

- Обсяг: 1-1,5 сторінки формату А4. Теми на вибір (суворо в контексті спеціальності 192):
 - «Архітектори проти Будівельників: як цифровізація проєктування (BIM) вирішує найстаріші класичні міжгрупові конфлікти в індустрії».
 - «Будівельна профспілка на сучасному підприємстві: рудимент минулого чи єдиний реальний інструмент захисту прав у ринковій економіці?».
 - «Конфлікт як жорсткий драйвер модернізації: чому силове придушення невдоволення робітників на об'єкті є найгіршою управлінською стратегією інженера».

Критерії оцінювання семінарського заняття (Максимальна кількість балів — 4):

- **1 бал (25%):** Вільне, професійне володіння нормативно-правовою базою (КЗпП) та базовою соціологічною термінологією (типологія виробничих конфліктів).
- **1.5 бали (37.5%):** Висока логічність, інженерна грамотність та управлінська етичність під час розв'язання складних практичних конфліктологічних кейсів (здатність принципово уникати силових адміністративних методів, пошук глибоких структурних рішень).

- **1.5 бали (37.5%):** Глибина аналізу реальних соціальних криз у будівельній галузі під час виконання домашнього завдання, переконлива аргументованість власної професійної позиції в есе.

КОНТРОЛЬНІ ЗАПИТАННЯ ДО СЕМІНАРСЬКОГО ЗАНЯТТЯ 4

1. Наведіть приклад функціонального (міжгрупового) конфлікту на будівельному підприємстві. Які структурні чинники зазвичай лежать у його основі?
2. Згідно зі статтею 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів», на яких саме об'єктах заборонено проведення страйків і які наслідки це має для працівників критичної будівельної інфраструктури?
3. Що таке "італійський страйк" на будівництві? Наведіть приклад того, як надмірне і сліпе слідування кожній букві інструкції може зупинити зведення об'єкта.
4. Поясніть концепцію "Win-Win" (стратегія співробітництва) на прикладі вирішення конфлікту навколо впровадження нових технологій контролю будматеріалів.
5. У чому полягає роль нейтрального медіатора на виробництві, і чому авторитарний наказ директора часто не здатний вирішити глибинний ціннісний конфлікт у колективі?

ТЕМА 5: Державна мова та етичні стандарти ділового спілкування у професійній діяльності фахівця з будівництва.

1. АКАДЕМІЧНА МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ЗАНЯТТЯ

- **Дидактична:** Розкрити соціокультурне, суворо юридичне та репутаційне значення функціонування державної (української) мови в професійному будівельному та архітектурному середовищі. Дослідити етичні стандарти ділової комунікації як абсолютно невіддільну складову корпоративної культури сучасного підприємства (девелоперської компанії, архітектурного бюро, будівельного майданчика).
- **Методологічна:** Сформувати у майбутніх інженерів-будівельників, керівників проєктів та архітекторів за спеціальністю «Будівництво та цивільна інженерія» прикладні компетенції ведення ділових переговорів з інвесторами та грамотного ведення фахової документації. Навчити чітко розрізняти нормативну технічну термінологію (згідно з ДСТУ та ДБН) від неформального професійного жаргону та будівельного суржику. Довести на практичних прикладах, що мовна компетентність інженера є прямою гарантією експлуатаційної безпеки (уникнення обвалів та аварій через хибне розуміння технічних інструкцій чи креслень).
- **Соціально-адаптивна:** Імплементувати trauma-informed підхід (обізнаність з травмою) у щоденну ділову комунікацію на будівельному об'єкті. Навчити застосовувати принципи інклюзивної мови та екологічного спілкування, категорично уникаючи тригерної лексики, стигматизації, сексизму чи ейблізму під час взаємодії у різноманітних трудових колективах (зокрема за активної участі ветеранів та внутрішньо переміщених осіб).

2. ПЛАН ПРОХОДЖЕННЯ ЗАНЯТТЯ (ХРОНОМЕТРАЖ)

- **Організаційно-вступна частина (10 хв):** Актуалізація теми. Мова як потужний інструмент професійної влади, маркер інтелектуального статусу фахівця та непорушна основа корпоративного бренду забудовника.
- **Блок А. Теоретичний блок (20 хв):** Лінгвосоціологія складного технічного середовища. Бар'єри ділового спілкування на будмайданчику. Аналіз матриці етичних та мовних стандартів у будівельній галузі.

- **Блок Б. Дослідницький блок (20 хв):** Робота з правовими першоджерелами. Аналіз Закону України про державну мову та передових європейських етичних кодексів інженерів щодо інклюзивності комунікації.
- **Блок В. Практичний блок (Кейс-стаді) (25 хв):** Розв'язання фахових ситуативних завдань: цивілізоване врегулювання мовного конфлікту з агресивним інвестором під час здачі об'єкта та подолання токсичної лексики в бригаді робітників.
- **Підсумковий блок (15 хв):** Рефлексія, оцінювання відповідей (максимум 4 бали за заняття) та видача комплексного домашнього завдання.

3. ХІД ЗАНЯТТЯ

БЛОК А: ТЕОРЕТИЧНА ВІЗУАЛІЗАЦІЯ ТА АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМУНІКАЦІЇ В БУДІВНИЦТВІ Слово викладача:

«У сфері будівництва та цивільної інженерії десятиліттями побутує хибний, вкрай шкідливий стереотип, що для інженера, виконроба чи муляра головне — "золоті руки" і вміння читати креслення, а те, як він говорить, яким лексиконом користується, має другорядне значення. Сучасна соціологія праці та глобальна ринкова економіка повністю, вщент руйнують цей застарілий міф. Професійна комунікація — це ваш головний нематеріальний актив, ваш капітал. Використання державної мови та кристально правильної, нормативної будівельної термінології — це питання суворой юридичної відповідальності та технічної безпеки: якщо в журналі виконання робіт або наряді-допуску написаний незрозумілий суржик або сленг замість стандартизованого терміна, робітник може припуститися фатальної помилки при бетонуванні чи монтажі металоконструкцій. Крім того, рівень ділового спілкування є дзеркалом, що відображає культуру підприємства. Токсичний "будівельний" сленг, неповага до клієнта-інвестора або цинічна нечутливість до колег, які пережили психологічну травму чи поранення, миттєво руйнують довіру до бренду девелопера на ринку. Інженер-сучасник — це високоосвічений фахівець, який філігранно керує не лише бетоном і механізмами, але й соціальними сенсами».

Таблиця 1. Етико-лінгвістичні стандарти ділового спілкування в будівельній галузі

Вимір комунікації	Девіантна форма (Бар'єр) DOCX	Нормативний стандарт (Етичний/Фаховий) DOCX	Соціотехнічний наслідок дотримання DOCX
Термінологічний	Використання суржику, ненормативного виробничого жаргону (напр., «прораб», «чертёж», «стропила», «стяжка», «кирпич»).	Використання стандартизованої термінології згідно з ДСТУ та словниками («виконроб», «креслення», «крокви», «вирівнювальний шар», «цегла»).	Абсолютне уникнення фатальних технічних помилок при читанні креслень і замовленні матеріалів. Юридична та інженерна чистота документації.
Етико-правовий	Ігнорування звернення до клієнта/інвестора державною мовою;	Неухильне дотримання мовного законодавства за замовчуванням.	Стрімке зростання рівня лояльності інвесторів (NPS), уникнення

	панібратство, грубість («тикання»).	Формально-діловий, поважний тон, збереження дистанції.	репутаційних скандалів та штрафів від регуляторів, зміцнення капіталізації бренду забудовника.
Інклюзивний (Trauma-informed)	Використання стигматизуючої, дискримінаційної лексики («інвалід», «контужений», сексистські жарти на будмайданчику щодо жінок-інженерів).	Застосування person-first language (мова, орієнтована на людину): «особа з інвалідністю», «ветеран», «фахівець». Безумовне толерантне ставлення.	Формування психологічно безпечного та глибоко резильєнтного колективу бригади. Надійна профілактика мобінгу та зупинка плинності цінних кадрів.
Кризово-управлінський	Агресивний перехід на особистості під час виробничого конфлікту (зрив дедлайну), підвищення голосу, нецензурна лайка, емоційне звинувачення.	Використання «Я-повідомлень», надання конструктивного зворотного зв'язку (холодна фіксація на технічній помилці в армуванні, а не на особі робітника).	Швидка, ефективна локалізація та вирішення конфлікту на об'єкті. Збереження робочої атмосфери без прихованого саботажу чи навмисного браку.

БЛОК Б: ДОСЛІДНИЦЬКИЙ АНАЛІЗ ПЕРШОДЖЕРЕЛ Завдання для слухачів: Уважно проаналізуйте витяги із нормативно-правових та сучасних корпоративних документів, що жорстко визначають мовну та комунікативну політику в індустрії.

Документ 1: Із Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної» (Ст. 30) Ст. 30: «Мовою обслуговування споживачів в Україні є державна мова. Підприємства, установи та організації всіх форм власності, фізичні особи - підприємці, інші суб'єкти господарювання, що обслуговують споживачів, здійснюють обслуговування та надають інформацію про товари (послуги) ... державною мовою. На прохання клієнта його персональне обслуговування може здійснюватися іншою мовою, прийнятною для сторін».

Документ 2: Витяг з базового посібника «Довідник безбар'єрності» (ініціатива зі створення етичного комунікативного простору в архітектурі та суспільстві) «Правила мобільності та комунікації: Варто уникати слів, що штучно викликають жалість або стигматизують. Замість "прикутий до візка" — "людина, яка користується кріслом колісним". Не варто концентрувати увагу на травмі чи психологічному стані людини під час ділового спілкування на робочому місці, якщо це прямо і безпосередньо не стосується виконання робочих завдань. Справжня емпатія полягає у фокусі на високих професійних якостях колеги».

Питання для експертної дискусії:

1. **Правовий аспект:** Згідно зі Ст. 30, якою є правильна, законна послідовність дій менеджера з продажу нерухомості або інженера технагляду під час здачі квартири інвестору, якщо клієнт агресивно починає розмову іноземною мовою (або мовою національної меншини)? Як закон філігранно захищає як державні інтереси, так і принципи ринкової клієнтоорієнтованості?
2. **Технічний аспект:** Чому використання російськомовного будівельного жаргону в офіційних дефектних актах, кошторисах чи архітектурних концепціях є не просто формальним порушенням мовного закону, а й потужним фактором зниження доданої вартості послуг девелопера в очах сучасного, освіченого споживача?
3. **Етика та безбар'єрність:** Зважаючи на Документ 2, як зміна лексики (послідовне використання інклюзивної мови) здатна кардинально змінити корпоративну культуру будівельного підприємства щодо працівників-ветеранів, які повертаються на будмайданчики?

Еталон відповіді викладача: Відповідно до букви законодавства, первинне звернення (замовчуваний стандарт) інженера чи менеджера будівельної компанії до клієнта має бути виключно українською мовою. Якщо клієнт явно просить перейти на іншу мову, якою вільно володіє фахівець, закон дозволяє це зробити для зручності клієнта — це і є гнучкість бізнесу в межах правового поля. Однак, уся офіційна технічна документація (акти прийому-передачі, креслення, договори) оформлюється виключно українською. Щодо технічної документації: суржик або сленг у наряді-замовленні чи кошторисі підсвідомо, але сильно транслює інвестору сигнал про низьку базову кваліфікацію персоналу (якщо інженер не знає правильної наукової назви матеріалу, чи здатен він розрахувати його міцність?). Інклюзивна лексика (згідно з «Довідником безбар'єрності») — це потужний інструмент зняття соціальної напруги в бригадах. Називаючи людину через призму її професії (інженер, геодезист), а не її травми, ми повертаємо їй соціальну гідність, що є фундаментом trauma-informed управління.

БЛОК В: РОЗВ'ЯЗАННЯ ФАХОВИХ КОМУНІКАТИВНИХ КЕЙСІВ (Кейс-стаді)

Кейс 1 (Юридично-комунікативний: Конфлікт під час здачі об'єкта нерухомості)

Ситуація: Ви — керівник відділу передачі нерухомості (або інженер служби замовника) у великій девелоперській компанії. Ваш підлеглий інженер зустрічає нового інвестора для огляду квартири перед підписанням акту прийому-передачі, звертаючись до нього державною мовою. Клієнт реагує вкрай роздратовано, вимагаючи, щоб його обслуговували російською, аргументуючи це тим, що «я заплатив вам мільйони, ви сфера послуг і маєте підлаштовуватися під мої правила, інакше я принципово не прийму об'єкт, залишу скаргу і влаштую вам чорний піар». Ваш інженер, відчувачи образи і діючи принципово, починає підвищувати голос і доводити клієнту вимоги Закону України, конфлікт стрімко загострюється і загрожує зривом угоди. *Завдання:* Як старший керівник, негайно втруťтеся в ситуацію. Розробіть алгоритм деескалації конфлікту. Де ваш інженер припустився помилки з точки зору ділового етикету та як необхідно було філігранно застосувати Ст. 30 Закону про мову, щоб зберегти обличчя будівельної компанії і не втратити клієнта? *Очікуване рішення:* Головна помилка інженера полягає у непрофесійному переході від ділової комунікації до емоційно-політичної суперечки. Об'єкт будівництва не є місцем для виховання клієнта підвищеним тоном. *Алгоритм деескалації:* 1. Керівник перехоплює ініціативу, ввічливо вітається, висловлює професійне розуміння емоційного стану клієнта. 2. Відповідно до Закону (Ст. 30 дозволяє обслуговування прийнятною для сторін мовою на прохання клієнта), якщо керівник вільно володіє мовою клієнта і професійно готовий до цього, він може тимчасово перейти на неї суто для вирішення технічних питань огляду квартири (продемонструвавши високу клієнтоорієнтованість). Проте наголошується, що вся офіційна документація (акти, договори) оформлюється виключно українською. 3. Якщо інженер принципово не бажає переходити на іншу мову (це його законне право), він має ввічливо, рівним і холодним тоном, без найменшої агресії, застосовуючи «амортизаційні фрази» (напр.: "Розумію вашу позицію, але згідно з корпоративним стандартом компанії я можу спілкуватися державною або англійською..."), жорстко перевести фокус

клієнта виключно на предмет розмови — технічний огляд стяжки, вікон та комунікацій. Професійний спокій та інженерні факти нівелюють конфлікт.

Кейс 2 (Trauma-informed комунікація: Екологія робочого середовища на майданчику)

Ситуація: У штабі будівництва великого об'єкта з'явився новий BIM-координатор (або фахівець з кошторисів) — ветеран з інвалідністю внаслідок бойових дій. Колектив лінійних будівельників (виконробів, майстрів), що роками звик до жорсткого, токсичного сленгу та специфічного «чорного будівельного гумору», починає використовувати некоректні вислови. Вони не мають на меті свідомо образити, але у спілкуванні з ветераном постійно, "подружньому" використовують фрази на кшталт: «ну ти ж у нас інвалід, тобі важко по сходах на поверх піднятися», або відпускають недоречні жарти про вибухи та обвали. Ветеран не скаржиться керівництву, але замикається в собі, його аналітична продуктивність різко падає, він відчуває відторгнення і планує звільнитися. *Завдання:* Ви — головний інженер (або Project Manager) компанії, якому підпорядковуються всі служби на об'єкті. Як ви системно впровадите стандарт екологічного спілкування, не викликавши відкритого спротиву і бунту суворого чоловічого колективу, який звик до матюків і не розуміє «офісної корпоративної етики»? *Очікуване рішення:* Ігнорування токсичної комунікації керівництвом дорівнює її офіційному схваленню. *Алгоритм (Trauma-informed менеджмент):* 1. Категорично не робити з ветерана «жертву» публічно, не викликати до нього жалості. 2. Провести загальну виробничу нараду майстрів, де чітко артикулювати нові стандарти підприємства як елемент безпеки. 3. Переформатувати правила: ввести жорстку заборону на використання ярликів, пов'язаних із фізичним або ментальним станом будь-якого працівника. Впровадити правило: оцінюється лише професійний результат роботи (точність кошторису чи креслення). 4. Провести приватну розмову з неформальними лідерами бригад, пояснивши їм суто інженерною, прагматичною мовою, що їхні «жарти» є психологічним тригером, який знижує швидкість обробки інформації BIM-координатором, а отже — це призводить до помилок у постачанні, простоїв їхніх же бригад і втрати їхніх особистих відрядних заробітків. Раціоналізація етики і переведення її в площину грошей і безпеки на будівництві працює найкраще.

4. САМОСТІЙНА ТА ІНДИВІДУАЛЬНА РОБОТА (ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ)

1. Академічний мінімум (Робота з термінологією):

- Законспектувати в глосарій соціологічні терміни: *державна мова, діловий етикет, професіоналізми, будівельний суржик, інклюзивна комунікація, person-first language, корпоративна культура, ескалація конфлікту*.
- Скласти аналітичну таблицю з 10 найбільш поширених суржикових термінів, що масово вживаються на будівельних майданчиках (наприклад: *прораб, чертёж, кирпич, стяжка, свая, стройка, площадка, крановщик, криша, грузчик*), та написати їхні єдино правильні, нормативні українські відповідники згідно з державними технічними словниками та ДБН.

2. Аналітичне завдання (Дослідницький звіт):

- Проаналізуйте публічну зовнішню комунікацію (офіційний вебсайт, сторінку в Instagram або відповіді на відгуки клієнтів у Google Maps) однієї з великих девелоперських чи будівельних компаній України (напр. РІЕЛ, Інтергал-Буд, КАН).
- *Завдання:* Зробіть короткий звіт (0,5 сторінки). Оцініть: а) рівень дотримання мовного законодавства у їхній рекламі; б) наявність чи відсутність правильної спеціалізованої архітектурної термінології у їхніх текстах; в) загальний тон комунікації компанії з незадоволеними інвесторами (чи є відповіді на негативні відгуки про затримки будівництва, наскільки вони стримані, професійні та етичні?).

3. Творче завдання (Есе):

- Обсяг: 1-1,5 сторінки формату А4. Теми на вибір (суворо в контексті спеціальності 192):

- «Від "гаражного сленгу" до інженерної точності: як правильна нормативна термінологія безпосередньо впливає на безпеку робіт та репутацію будівельної компанії».
- «Діловий етикет як потужний інструмент управління: межі гнучкості інженера-керівника у спілкуванні з агресивним інвестором-замовником».
- «Інклюзивна комунікація на будівельному підприємстві: створення безпечного, безбар'єрного середовища для ветеранів через силу слова».

Критерії оцінювання семінарського заняття (Максимальна кількість балів — 4):

- **1 бал (25%):** Вільне оперування лінгвосоціологічною та юридичною термінологією (мовний закон, інклюзія, професіоналізми). Безпомилкове знання галузевої будівельної лексики згідно з ДСТУ.
- **1.5 бали (37.5%):** Гнучкість, дипломатичність та інженерна холодність у розв'язанні надзвичайно гострих комунікативних кейсів (деескалація, аргументація правової позиції забудовника без зриву в міжособистісний емоційний конфлікт).
- **1.5 бали (37.5%):** Якість, висока прикладна цінність та стилістична грамотність (використання виключно нормативної української мови, відсутність русизмів) під час виконання аналітичного звіту та творчого есе.

КОНТРОЛЬНІ ЗАПИТАННЯ ДО СЕМІНАРСЬКОГО ЗАНЯТТЯ 5

1. Які юридичні та репутаційні наслідки для девелоперської компанії має використання ненормативної лексики (будівельного суржику) в офіційній проєктній документації та договорах?
2. Згідно зі статтею 30 Закону про мову, як має діяти менеджер будівельної компанії, якщо інвестор категорично відмовляється спілкуватися державною мовою під час підписання акту огляду квартири?
3. Поясніть концепцію "person-first language" (мови, орієнтованої на людину). Чому використання слова "інвалід" є стигматизуючим бар'єром для працівника будівельної компанії?
4. Що таке семантичний комунікативний бар'єр? Наведіть приклад, як розбіжність у розумінні технічного терміна між виконробом та різноробом може призвести до виробничої аварії.
5. Як інженер-керівник може перевести конфлікт з підлеглим із площини особистих емоційних звинувачень у конструктивну площину, використовуючи техніку «Я-повідомлень»?

ТЕМА 6: Роль державних інститутів у забезпеченні прав громадян на достовірну інформацію та захист від маніпуляцій.

1. АКАДЕМІЧНА МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ЗАНЯТТЯ

- **Дидактична:** Дослідити складні соціологічні та правові механізми функціонування інформаційного простору держави в умовах воєнного стану. Визначити стратегічну роль профільних державних інститутів (РНБО, Центр протидії дезінформації, Держспецзв'язку) у захисті суспільства та об'єктів критичної будівельної інфраструктури від інформаційно-психологічних спеціальних операцій (ІПСО), фейків та кіберзагроз. Розкрити сутність конституційного права на достовірну інформацію як базової умови функціонування демократії та ринку нерухомості.

- **Методологічна:** Сформувати у здобувачів вищої та фахової передвищої освіти за спеціальністю «Будівництво та цивільна інженерія» жорсткі компетенції інформаційної гігієни та інженерної кібербезпеки на виробництві. Навчити оперативно розпізнавати маніпулятивні технології, які прямо спрямовані на дестабілізацію об'єктів критичної інфраструктури (до яких належать мости, укриття, електростанції, що зводяться будівельниками, та великі девелоперські компанії), та розробити інженерно-управлінські алгоритми суворої перевірки даних перед прийняттям безповоротних технологічних чи логістичних рішень.
- **Соціально-адаптивна:** Імплементувати trauma-informed підхід до управління інформаційним середовищем трудового будівельного колективу. Навчити керівників проєктів (Project Managers) та виконробів швидко і безкомпромісно нейтралізувати панічні настрої серед персоналу (монолітників, кранівників, проєктувальників), спричинені ворожою дезінформацією. Сформувати навички створення психологічно безпечного простору на будмайданчику, де мінімізуються ризики ретравматизації працівників-ветеранів через безконтрольне споживання токсичного або шокуючого контенту в робочих чатах.

2. ПЛАН ПРОХОДЖЕННЯ ЗАНЯТТЯ (ХРОНОМЕТРАЖ)

- **Організаційно-вступна частина (10 хв):** Актуалізація теми. Інформація як найнебезпечніша зброя та найцінніший ресурс у сучасному будівництві. Поняття критичного мислення в роботі інженера-будівельника та архітектора.
- **Блок А. Теоретичний блок (20 хв):** Інформаційна екологія архітектурно-будівельного підприємства. Державні інститути захисту інформації. Глибокий аналіз матриці інформаційних загроз для будівельної індустрії.
- **Блок Б. Дослідницький блок (20 хв):** Робота з правовими першоджерелами. Аналіз Закону України «Про інформацію» та офіційних рекомендацій Центру протидії дезінформації при РНБО.
- **Блок В. Практичний блок (Кейс-стаді) (25 хв):** Розв'язання складних фахових задач: жорстка локалізація ІІСО в робочих чатах будівельної бригади під час виконання критичних робіт (залівки бетону) та протидія паніці під час штучних інфраструктурних криз.
- **Підсумковий блок (15 хв):** Рефлексія, оцінювання відповідей (максимум 4 бали за заняття) та видача багаторівневого домашнього завдання.

3. ХІД ЗАНЯТТЯ

БЛОК А: ТЕОРЕТИЧНА ВІЗУАЛІЗАЦІЯ ТА АНАЛІЗ ІНФОРМАЦІЙНИХ ЗАГРОЗ У БУДІВНИЦТВІ Слово викладача: «Сьогодні складне будівництво та цивільна інженерія керуються не лише бетоном, металом і важкими механізмами, а насамперед колосальними потоками цифрових даних (BIM-моделі, електронні закупівлі, цифрові графіки виконання робіт). Будівельні підприємства, що зводять об'єкти критичної інфраструктури, є першочерговими, стратегічними цілями інформаційних та кібератак. Якщо ворожа пропаганда або чорні піарники конкурентів запускають професійний фейк про "банкрутство забудовника", "використання радіоактивного щебеню", "тотальний дефіцит цементу" або "примусову мобілізацію прямо на будівельних лісах", це миттєво паралізує роботу інженерів, викликає неконтрольовану паніку серед робітників і зупиняє багатомільйонні процеси. Завдання держави — створити надійні інституційні фільтри (наприклад, Центр протидії дезінформації), які швидко маркують брехню. Але безпосередньо на рівні будівельного майданчика чи проєктного бюро саме інженер-керівник виступає останнім, найважливішим бастіоном інформаційної безпеки. Ви маєте навчитися спиратися виключно на верифіковані офіційні джерела і формувати у своїх будівельних бригадах жорстку інформаційну гігієну. Адже паніка

людини, що керує баштовим краном або працює на 25-му поверсі, завжди призводить до фатальної катастрофи».

Таблиця 1. Типологія інформаційних маніпуляцій у будівельній галузі та механізми захисту

Тип інформаційної загрози	Соціологічний/Психологічний механізм DOCX	Прояв на будівельному підприємстві	Алгоритм захисту (Роль держави і менеджера) DOCX
ІНСО (Інформаційно-психологічна спецоперація)	Цілеспрямований, професійний вплив на базові емоції (страх, гнів) для дестабілізації суспільства.	Масове поширення в робочих Viber-чатах монолітників чуток про «замінування об'єкта» або «масові облави на будмайданчику», що призводить до стихійного залишення об'єкта і зриву безперервної заливки бетону.	Держава оперативно спростовує фейк через офіційні канали. Головний інженер зобов'язаний надати бригадам юридично вивірені інструкції та категорично заборонити поширення анонімних чуток.
Економічна дезінформація (Чорний PR)	Маніпуляція фінансовими даними для створення штучного ажіотажу, паніки на ринку або знищення конкурента забудовника.	Замовні статті про «замороження ЖК» або «дефіцит арматури», що провокує інвесторів розривати договори, а відділи постачання — купувати матеріали за завищеними цінами.	Орієнтація керівництва виключно на зведення профільних міністерств та біржові індекси. Блокування неперевіраних джерел, прозоре інформування інвесторів та колективу про реальний фінансовий стан компанії.
Кіберзагрози (Соціальна інженерія)	Використання людського фактора (довіри,	Лист головному архітектору нібито від «ДІАМ» або	Держава (Держспецв'язку) встановлює

	неуважності) для злому корпоративних систем.	«Мінінфраструктур и» з вимогою завантажити "нові ДБН" (фішинг), який містить вірус-шифрувальник, що блокує всі сервери з ВІМ-моделями.	жорсткі протоколи кіберзахисту. Інженер проводить навчання колективу основам цифрової гігієни (заборона відкривати підозрілі посилання та флешки).
--	--	--	--

БЛОК Б: ДОСЛІДНИЦЬКИЙ АНАЛІЗ ПЕРШОДЖЕРЕЛ Завдання для слухачів: Проаналізуйте чинну законодавчу базу щодо доступу до інформації та рекомендації державних інститутів з протидії маніпуляціям.

Документ 1: Із Закону України «Про інформацію» (Ст. 5, 27) Ст. 5: «Кожен має право на інформацію, що передбачає можливість вільного одержання, використання, поширення, зберігання та захисту інформації, необхідної для реалізації своїх прав, свобод і законних інтересів. Реалізація права на інформацію не повинна порушувати громадські, політичні, економічні, соціальні, духовні, екологічні та інші права, свободи і законні інтереси інших громадян, права та інтереси юридичних осіб». Ст. 27: «Суб'єкти інформаційних відносин відповідають за порушення законодавства про інформацію (поширення недостовірної інформації, що завдає шкоди...)».

Документ 2: З аналітичного брифінгу Центру протидії дезінформації при РНБО «Ворог активно і цинічно використовує метод "емоційного зараження" у вузьких професійних спільнотах (зокрема в закритих чатах енергетиків, будівельників, інженерів) через Telegram-канали та Viber-групи. Мета — посіяти тотальну зневіру та зупинити розбудову чи відновлення критичної інфраструктури. Базове правило медіагігієни: якщо інформація викликає у вас миттєву паніку, тваринний страх або неконтрольовану лютю — з імовірністю 90% ви стали жертвою маніпуляції. Перевіряйте критичну інформацію виключно на офіційних верифікованих (з "синьою галочкою") ресурсах державних органів влади».

Питання для експертної дискусії:

- Правовий аспект:** Згідно із Законом «Про інформацію», конституційна свобода поширення даних жорстко закінчується там, де починається шкода іншим. Як керівник будівельного проекту може юридично та адміністративно регламентувати правила поведінки підрядників та працівників у корпоративних месенджерах, щоб не допустити зриву робіт?
- Технологічний аспект:** Чому саме закриті професійні чати будівельних бригад (які часто розкидані по різних поверхах чи об'єктах) стають ідеальною, беззахисною мішенню для методів «емоційного зараження»? Як специфіка роботи на будівництві (фізична втома, монотонність, фоновий стрес) робить робітників максимально вразливими до ІПСО?
- Етика управління:** Чи є впровадження жорсткої інформаційної гігієни та пряма заборона виконроба на пересилку неофіційних новин у робочих будівельних чатах порушенням «свободи слова» працівників, чи це об'єктивна, життєво необхідна вимога техніки безпеки (trauma-informed approach)?

Еталон відповіді викладача: Право на свободу слова абсолютно не тотожне праву на безвідповідальне поширення паніки на небезпечному виробництві (що прямо карається законом). Будівельники (висотники, кранівники) часто працюють в умовах соціальної ізоляції на об'єкті та сильної фізичної втоми; їхній мозок, виснажений важкою працею, фізіологічно втрачає здатність до аналітичного, критичного мислення, тому емоційні, "кричущі" фейки сприймаються ними як чиста правда і миттєво поширюються по рації або в месенджерах бригади. Корпоративний чат будівельного підприємства — це суворий робочий інструмент (такий самий, як нівелір чи перфоратор), а не вільний майданчик для політичних дискусій. Заборонивши там поширення новин, що не стосуються безпосереднього виробничого процесу зведення будівлі, інженер-керівник надійно захищає психічне здоров'я колективу, значно знижує рівень фонові тривожності ветеранів і запобігає масовим психологічним зривам, які ведуть до смертельних травм на висоті. Це і є вищий прояв турботи про персонал.

БЛОК В: РОЗВ'ЯЗАННЯ ФАХОВИХ КРИЗОВИХ КЕЙСІВ (Кейс-стаді)

Кейс 1 (Локалізація паніки та перевірка будівельних даних під час безперервного циклу)

Ситуація: Ви — головний інженер (або начальник дільниці) на будівництві стратегічного об'єкта (наприклад, укриття або фундаментної плити висотної будівлі). О 02:00 ночі триває критична, безперервна заливка бетону (обсяг 1000 куб.м), зупинка якої призведе до утворення «холодного шва» і браку всього фундаменту. У робочому Viber-чаті монолітників (де перебуває 80 осіб) один із робітників пересилає переслане повідомлення з анонімного каналу: «Увага! Інвестор втік з грошима за кордон, компанія банкрут. Усім зупиняти роботу, нам не заплатять!» (або фейк про радіаційну загрозу в районі будівництва). У чаті миттєво починається хаотична паніка, бригадири самовільно планують зупинити міксери з бетоном і розходитися, що призведе до катастрофічних багатомільйонних збитків і руйнування технології. *Завдання:* Складіть чіткий, покроковий алгоритм дій керівника для миттєвої зупинки паніки та прийняття єдиного правильного технологічного рішення. До яких державних інститутів ви звернетесь для верифікації інформації, якщо це стосується техногенної загрози? *Очікуване рішення:* Керівник має діяти блискавично та крижано холоднокровно.

1. *Блокування паніки:* Негайне, імперативне повідомлення в усі чати та по радіозв'язку (великим шрифтом, офіційним тоном): «СТОП ПАНІКА. Інформація не підтверджена і є фейком конкурентів. Усім залишатися на робочих місцях. Заливка бетону продовжується згідно з графіком. Режим радіотиші для неробочих повідомлень». Тимчасове відключення можливості коментування у чаті в налаштуваннях месенджера.
2. *Верифікація (перевірка) інформації:* Звернення виключно до першоджерел: перевірка офіційних сторінок компанії, дзвінок генеральному директору. Якщо фейк стосується безпеки (аварія/обстріл) — прямий дзвінок на гарячу лінію ДСНС (101) або поліції (102) для підтвердження статусу загрози.
3. *Розв'язання:* Оскільки інформація є фейком (ІПСО для зриву будівництва), опублікувати офіційне спростування від керівництва у чаті, стабілізувати роботу міксерів та жорстко попередити працівника, який бездумно розповсюдив фейк, про адміністративну та фінансову відповідальність за саботаж.

Кейс 2 (Trauma-informed управління інформаційним простором на будмайданчику)

Ситуація: У комплексній бригаді, що виконує внутрішні оздоблювальні роботи, працює змішаний колектив, серед яких є ветерани бойових дій та переселенці, що вижили після руйнування їхніх міст. Один із штукатурів має звичку під час монотонної роботи вмикати на портативній Bluetooth-колонці гучномовні трансляції анонімних YouTube-блогерів, які максимально емоційно (з криками, нецензурною лайкою, звуками сирен та апокаліптичними прогнозами) «аналізують» ситуацію на фронті та обстріли міст, свідомо поширюючи маніпуляції та "зраду". Цей агресивний звуковий фон протягом кількох годин викликає гострі психологічні реакції (флешбеки, приховану агресію, тремор рук) в інших працівників-ветеранів. Кількість браку в роботі бригади та дрібного травматизму зростає. На зауваження штукатур відповідає: «Я маю право слухати новини, у нас вільна країна і свобода слова».

Завдання: Як інженер-керівник (виконроб), жорстко і справедливо вирішить конфлікт, застосовуючи норми охорони праці та trauma-informed підхід. Як юридично грамотно заборонити споживання токсичного контенту на робочому місці будівельника? *Очікуване рішення:* Свобода слова одного працівника категорично не повинна порушувати право інших на безпечне і психологічно стабільне робоче середовище. Токсичний аудіоконтент є таким самим грубим порушенням охорони праці, як і відсутність вентиляції чи робота без каски. *Алгоритм:* 1. Бесіда віч-на-віч із порушником. Керівник не вступає в дискусії про політику чи правдивість конкретного блогера. 2. Аргументація ґрунтується виключно на Правилах внутрішнього трудового розпорядку (ПВТР) та ДБН з охорони праці: гучні сторонні звуки та маніпулятивний емоційний контент розсіюють увагу колективу, маскують попереджувальні сигнали будівельної техніки (сигналізації кранів, крики про небезпеку). Це створює пряму загрозу життю. Крім того, це жорстко порушує психологічну безпеку колег, що пережили травму (trauma-informed аргумент). 3. Впровадження жорсткого правила по всьому об'єкту: будь-який аудіоконтент (музика чи новини) дозволено слухати виключно в навушниках (і тільки там, де це не заборонено технікою безпеки — наприклад, під час перерви в побутівці). У самій робочій зоні — суворо лише робоча комунікація.

4. САМОСТІЙНА ТА ІНДИВІДУАЛЬНА РОБОТА (ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ)

1. Академічний мінімум (Робота з термінологією):

- Законспектувати в робочий зошит ключові терміни: *достовірна інформація, дезінформація, ІПСО (інформаційно-психологічна спеціальна операція), Центр протидії дезінформації, медіаграмотність, інформаційна гігієна, критична інфраструктура, фішинг (у корпоративних мережах).*
- Описати (тезово) 3 головні ознаки, за якими інженер може безпомилково розпізнати маніпулятивну (фейкову) новину про будівельну компанію в соціальних мережах (наприклад, надмірно емоційні заголовки, повна анонімність джерела, відсутність посилань на офіційні органи держбуднагляду чи рішення судів).

2. Аналітичне завдання (Дослідницький звіт):

- Державні реєстри та великі будівельні структури України постійно зазнають кібератак, а девелопери стають жертвами чорного PR.
- *Завдання:* Знайдіть у відкритих джерелах інформацію про один відомий випадок розповсюдження дезінформації або кібератаки, спрямованої на будівельну галузь, девелопера або державні реєстри нерухомості (наприклад, фейкові новини про банкрутство великого забудовника, злам реєстрів ДІАМ). Напишіть коротку аналітичну довідку (0,5 сторінки): якою була справжня економічна чи політична мета маніпуляції та як державні інститути чи PR-служби компанії успішно (або неуспішно) спростували цю загрозу.

3. Творче завдання (Есе):

- Обсяг: 1-1,5 сторінки формату А4. Теми на вибір (суворо в контексті спеціальності 192):
 - «Головний інженер як інформаційний фільтр безпеки: роль критичного мислення в управлінні будівельним проєктом в умовах інформаційної війни».
 - «Екологія корпоративного чату: як жорстка заборона на поширення фейків на будмайданчику захищає ментальне здоров'я та життя трудового колективу».
 - «Держава і будівельний бізнес: солідарна співпраця в боротьбі з ІПСО та кіберзагрозами при зведенні об'єктів критичної інфраструктури».

Критерії оцінювання семінарського заняття (Максимальна кількість балів — 4):

- **1 бал (25%):** Глибоке розуміння неочевидних механізмів маніпулювання масовою свідомістю, знання державних інститутів захисту інформації та вільне, професійне оперування термінологією медіаграмотності.
- **1.5 бали (37.5%):** Висока здатність аналізувати інформаційні кризові ситуації, логічно та блискавично приймати жорсткі управлінські рішення для блокування паніки безпосередньо на виробництві (застосування алгоритмів верифікації та емпатичного trauma-informed підходу).
- **1.5 бали (37.5%):** Глибина аналізу реальних кібер-інформаційних загроз у будівельній індустрії при виконанні аналітичного завдання; структурованість, оригінальність та переконливість власної інженерної позиції у творчому есе.

КОНТРОЛЬНІ ЗАПИТАННЯ ДО СЕМІНАРСЬКОГО ЗАНЯТТЯ 6

1. Як саме інформаційно-психологічна операція (ІПСО), спрямована на дискредитацію якості будматеріалів (наприклад, фейк про радіаційний фон бетону), може економічно знищити будівельний проєкт?
2. Згідно з базовими правилами медіагігієни від РНБО, яка емоційна реакція людини на новину свідчить про те, що ця інформація з імовірністю 90% є маніпулятивною?
3. Чому використання неробочого аудіоконтенту (блогерів, музики) з портативних колонок на будівельному майданчику є прямим порушенням охорони праці та trauma-informed підходу?
4. Що таке "фішинг" у контексті кіберзагроз, і які катастрофічні наслідки може мати відкриття фішингового листа співробітником проєктного бюро, що працює з BIM-моделями?
5. Якими мають бути три перші дії головного інженера чи виконроба у разі початку масової паніки в корпоративному чаті бригади під час виконання критичних робіт?

ТЕМА 7: Прикладні соціологічні дослідження в будівельній галузі: методологія анкетування, аналіз цільової аудиторії та управління якістю будівельних послуг.

1. АКАДЕМІЧНА МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ЗАНЯТТЯ

- **Дидактична:** Розкрити соціологічну сутність та сувору наукову методологію проведення прикладних соціологічних досліджень у будівельній галузі та девелопменті. Ознайомити здобувачів освіти з основними, критичними етапами підготовки та проведення соціологічного опитування (масового анкетування інвесторів, глибинних інтерв'ю з підрядниками, фокус-груп з мешканцями), правилами формування репрезентативної вибірки та жорсткими алгоритмами конструювання валідної соціологічної анкети.
- **Методологічна:** Сформувати у майбутніх інженерів-будівельників, архітекторів та керівників проєктів за спеціальністю «Будівництво та цивільна інженерія» передові навички дата-орієнтованого управління (Data-Driven Management). Навчити фахово застосовувати соціологічний інструментарій для вимірювання індексу лояльності клієнтів (NPS) девелоперської компанії, оцінки якості житлового простору після заселення (Post-Occupancy Evaluation — POE) та вивчення внутрішнього психологічного клімату в багатотисячних трудових колективах будівельних трестів.
- **Соціально-адаптивна:** Імплементувати trauma-informed (обізнаний з травмою) підхід до проведення будь-яких опитувань серед вразливих груп населення (наприклад, ВПО, які потребують соціального житла) та ветеранів-будівельників. Навчити майбутніх інженерів-управлінців формулювати питання настільки екологічно, щоб отримувати

об'єктивні дані про реальні потреби працівників чи мешканців, категорично уникаючи їхньої ретравматизації, стигматизації та порушення особистих меж.

2. ПЛАН ПРОХОДЖЕННЯ ЗАНЯТТЯ (ХРОНОМЕТРАЖ)

- **Організаційно-вступна частина (20 хв):** Актуалізація знань. Соціологія як точна, математична наука в девелопменті. Чому мільйонні інженерні та архітектурні рішення гостро потребують попередніх достовірних соціальних даних?
- **Блок А. Теоретичний блок (40 хв):** Архітектура та методологія складання соціологічної анкети. Типологія запитань (відкриті, закриті, напівзакриті, шкальні). Фатальні помилки вибірки в урбаністичних та інфраструктурних дослідженнях.
- **Блок Б. Дослідницький блок (50 хв):** Робота з першоджерелами. Аналіз міжнародних кодексів етики соціологів (ESOMAR) та розбір кричущих прикладів некоректних, маніпулятивних соціологічних опитувальників від забудовників.
- **Блок В. Практичний блок (Кейс-стаді) (50 хв):** Розв'язання складних фахових задач. Самостійна розробка архітектури опитувальника для будівельної корпорації. Оцінка прихованих потреб інвесторів та лінійних працівників.
- **Підсумковий блок (20 хв):** Рефлексія, оцінювання відповідей (максимум 4 бали за заняття) та видача комплексного багаторівневого домашнього завдання.

3. ХІД ЗАНЯТТЯ

БЛОК А: ТЕОРЕТИЧНА ВІЗУАЛІЗАЦІЯ ТА АНАЛІЗ СОЦІОЛОГІЧНОЇ МЕТОДОЛОГІЇ В БУДІВНИЦТВІ

Слово викладача: «Успішна девелоперська компанія чи будівельний трест будується не лише на міцному бетоні високих марок, а насамперед на глибокому, науковому розумінні людської поведінки. Як дізнатися, чому інвестори масово відмовляються купувати квартири у вашому технічно бездоганному ЖК? Чому на одному будівельному об'єкті бригади монолітників працюють роками, а на іншому (з такою ж зарплатою) — звільняються щомісяця? Відповіді на ці критичні для бізнесу питання неможливо знайти в довідниках ДБН чи технічних кресленнях. Інженер-керівник має досконало володіти інструментами прикладної соціології. Анкетування — це не просто хаотичний список випадкових питань, складений "на колінці". Це надзвичайно строгий науковий метод. Неправильно, маніпулятивно сформульоване питання (наприклад: "Чи не здається вам, що наші планування квартир найкомфортніші?") гарантовано дасть спотворений результат, на основі якого керівництво прийме хибне управлінське рішення і втратить мільйони. Мета нашого заняття — навчитися конструювати абсолютно валідні, етичні та економічно ефективні соціологічні інструменти для будівельного бізнесу».

Таблиця 1. Структура соціологічної анкети в дослідженнях будівельної галузі

Блок анкети	Соціологічне призначення DOCX	Приклад запитання (Фаховий контекст Девелопменту/Будівництва)
Вступний блок (Паспортичка)	Встановлення довірливого контакту, чесне інформування про мету та суворі гарантії анонімності.	«Ми проводимо опитування з метою покращення умов праці на будмайданчику (або якості прибудинкової території). Ваші відповіді повністю анонімні і будуть використані лише в узагальненому вигляді...»

Блок «розігріву» (Контактний)	Легкі, прості запитання для залучення респондента до процесу (без глибокого когнітивного навантаження).	«Як часто ви користуєтесь послугами гостьового паркінгу у нашому житловому комплексі?»
Основний блок (Змістовний)	Збір ключової, стратегічної інформації. Використання закритих та шкальних запитань (шкала Лікерта).	«Оцініть від 1 до 5 якість комунікації з інженером відділу передачі нерухомості під час огляду вашої квартири, де 1 — "вкрай незадоволений", 5 — "абсолютно задоволений"».
Сенситивний блок (Trauma-informed)	Питання щодо дискримінації, стресу, рівня доходів або небезпечних умов праці. Вимагають надзвичайної етичної обережності.	<i>Замість:</i> «Чи страждаєте ви від стресу і страху, працюючи на висоті?» → <i>Правильне формулювання:</i> «Чи вважаєте ви, що компанія надає достатньо сучасних інструментів та страховочних систем для безпечного виконання висотних робіт?»
Соціально-демографічний блок	Збір даних про вік, стать, освіту, статус для глибокої сегментації результатів (розташовується в кінці).	«Вкажіть ваш стаж роботи у будівельній галузі: а) до 1 року; б) 1-5 років; в) понад 5 років» (або «Скільки місяців ви проживаєте у даному ЖК?»).

БЛОК Б: ДОСЛІДНИЦЬКИЙ АНАЛІЗ ПЕРШОДЖЕРЕЛ Завдання для слухачів: Уважно проаналізуйте витяги з методологічних рекомендацій щодо проведення соціальних досліджень та визначте типові, руйнівні помилки в комунікації забудовника з цільовою аудиторією.

Документ 1: З Міжнародного кодексу ICC/ESOMAR з практики проведення соціальних та маркетингових досліджень «Дослідник (або компанія-замовник) повинен завжди, за будь-яких обставин поважати права респондентів. Дослідники зобов'язані вживати всіх можливих запобіжних заходів, щоб гарантувати, що респондентам не буде завдано безпосередньої шкоди (включаючи психологічний дискомфорт, втрату роботи чи репутації) в результаті їхньої участі в опитуванні. Питання категорично не повинні містити прихованих підказок або агресивно нав'язувати думку (необхідно уникати сугестивних питань). Усі зібрані персональні дані мають бути суворо деперсоналізовані».

Документ 2: Витяг з реальної (вкрай невдалої та маніпулятивної) анкети для оцінки роботи девелоперської компанії *Питання 1:* «Чи погоджуєтесь ви, що наша будівельна компанія значно покращила якість оздоблювальних робіт у квартирах порівняно з нашими недобросовісними конкурентами?» (Так / Ні). *Питання 2:* «Як людина, що має інвалідність, чи стикаєтесь ви зі складнощами при потраплянні до укриття нашого житлового комплексу?» (Так / Ні).

Питання для експертної дискусії:

1. **Методологічний аспект:** Чому Питання 1 з Документа 2 є класичним, кричущим прикладом «навідного» (сугестивного) питання? Як саме воно штучно спотворює соціологічну реальність і чому його результати є абсолютно невалідними і небезпечними для прийняття стратегічних рішень головним інженером чи інвестором?
2. **Етичний аспект (Trauma-informed):** У чому полягає грубе порушення людської гідності та професійної етики у Питанні 2? Як правильно переформулювати це питання, застосовуючи принцип person-first language та об'єктивуючи інфраструктурну проблему будинку, а не медичний статус людини?
3. **Аспект конфіденційності:** Чому у внутрішніх корпоративних дослідженнях на будівельних підприємствах (наприклад, жорстке опитування підрядників щодо фактів корупції виконроба або інженера технагляду) критично важливо забезпечити 100% анонімність, і як інженер-дослідник може це гарантувати технічно?

Еталон відповіді викладача: Питання 1 відкрито маніпулює респондентом, змушуючи його погодитися із заздалегідь закладеною позитивною тезою («значно покращила») та одночасно очорнюючи конкурентів — це дешева маніпуляція, результати якої абсолютно марні для реального, чесного аналізу якості будівництва. Питання має бути виключно нейтральним: «Оцініть динаміку якості оздоблювальних робіт у наших будинках за останній рік». Питання 2 жорстко стигматизує респондента і грубо порушує етику (нав'язує йому принизливу роль жертви). Коректне і валідне формулювання: «Оцініть рівень інклюзивності, безбар'єрності та зручності пандусів при спусканні до укриття нашого житлового комплексу». Щодо анонімності: якщо робітники або підрядники не вірять в абсолютну анонімність, вони зі страху звільнення чи втрати контракту дадуть виключно соціально очікувані відповіді (брехню). Інженер-аналітик має використовувати зашифровані зовнішні цифрові платформи (Typeform, Google Forms налаштовані без збору email) без відстеження IP-адрес, щоб отримати гірку, але достовірну правду.

БЛОК В: РОЗВ'ЯЗАННЯ ФАХОВИХ СОЦІО-ІНЖЕНЕРНИХ КЕЙСІВ (Кейс-стаді)

Кейс 1 (Криза лояльності: Дата-орієнтований підхід у Девелопменті) *Ситуація:* Ви — керівник проєкту (Project Manager) або директор з якості у великій девелоперській компанії. За останній квартал індекс утримання клієнтів (Retention Rate — готовність купувати другу квартиру або рекомендувати компанію) несподівано впав на 15%. Клієнти-інвестори масово пишуть негативні коментарі на форумах нерухомості. Парадокс полягає в тому, що внутрішня технічна статистика компанії (швидкість зведення каркасу, марка бетону, якість інженерних мереж) залишилася на стабільно високому рівні. Щоб з'ясувати приховану причину розриву між технічною якістю та невдоволенням, ви вирішили негайно провести соціологічне опитування клієнтів, які щойно прийняли квартири. *Завдання:* Розробіть жорстку архітектуру міні-анкети (3 ключові запитання) для виявлення прихованої причини відтоку інвесторів. Які міжнародні метрики (індекси) ви використаєте? Як ви організаційно-технічно організуєте розсилку цієї анкети, щоб отримати максимальну кількість відповідей (високий Response Rate)? *Очікуване рішення:* Інженер-управлінець розуміє, що якщо моноліт і цегла в порядку, проблема гарантовано лежить у площині комунікації або супутнього клієнтського сервісу під час передачі ключів. *Анкета:* 1) *Розрахунок NPS (Net Promoter Score):* «З якою ймовірністю від 0 до 10 ви порекомендуєте придбання квартири в нашій компанії своїм друзям та колегам?» 2) *Шкальне запитання (Лікєрта):* «Оцініть за 5-бальною шкалою рівень комфорту, ввічливості та прозорості комунікації з інженером під час підписання акту огляду квартири та усунення дрібних дефектів». 3) *Відкрите запитання:* «Яку одну річ нам потрібно терміново змінити в процесі передачі ключів, щоб ваш досвід став ідеальним?». *Організація опитування:* Оскільки це інвестори (люди, що цінують час), довгі паперові анкети не працюють. Анкета автоматично надсилається у вигляді короткого персоналізованого повідомлення у месенджер (через CRM-систему) рівно через 24 години після підписання акту прийому-передачі, пропонуючи невеликий приємний бонус (наприклад, безкоштовний дизайн-проєкт ванної кімнати) за проходження швидкого опитування.

Кейс 2 (Trauma-informed соціологічний аудит у трудовому колективі будівництва)

Ситуація: На великому інфраструктурному підприємстві, що здійснює відбудову зруйнованих мостів та зведення фортифікаційних споруд у прифронтових зонах, різко зростає кількість мікроконфліктів між будівельниками, а також зафіксовано сплеск порушень охорони праці та дрібного травматизму. Керівництво (головний інженер) підозрює масове професійне вигорання та критично високий рівень прихованого стресу в колективі. Вирішено терміново провести внутрішнє соціологічне дослідження психоемоційного стану працівників, абсолютна більшість з яких є ветеранами або місцевими жителями, що втратили житло. **Завдання:** Спираючись на trauma-informed підхід, поясніть керівництву, чому прямі питання в анкеті на кшталт «Чи маєте ви ПТСР?», «Чи важко вам психологічно працювати після фронту?» або «Чи боїтеся ви працювати під загрозою обстрілу?» є категорично недопустимими, шкідливими і непрофесійними. Запропонуйте 2 непрямі, екологічні запитання для анкети, які дозволять вам як інженеру зрозуміти реальний, об'єктивний рівень втоми та стресу в будівельній бригаді. **Очікуване рішення:** Прямі питання є грубо інвазивними, вони змушують людину визнавати перед керівництвом свою вразливість і "слабкість" (що абсолютно неприйнятно і табуовано в суворому чоловічому будівельному колективі) і жорстко стигматизують її. Респонденти будуть свідомо брехати, щоб зберегти своє робоче місце, або отримають важку ретравматизацію від самих питань. **Алгоритм (непрямі питання):** Професійний інженер-соціолог досліджує не глибини особистості, а об'єктивні умови праці, які викликають стрес.

1. *Замість прямого питання про страх чи ПТСР:* «Оцініть, наскільки часто існуючі графіки змінності (робота в нічні зміни) дозволяють вам повністю, фізично відновити сили між виходами на будівельний майданчик? (Завжди / Здебільшого / Рідко / Ніколи)».
2. *Замість питання про конфліктність і агресію:* «Що, на вашу думку, керівництво компанії має змінити в організації постачання матеріалів або побутових умов на об'єкті, щоб зменшити нервову напруженість під час виконання плану? (Відкрите поле)». Ці професійні запитання переносять фокус звинувачення з «проблемної людини, що не справляється» на «організаційні процеси, які треба покращити», що миттєво викликає довіру бригади, дає об'єктивні дані для оптимізації управління та бездоганно береже гідність працівників.

4. САМОСТІЙНА ТА ІНДИВІДУАЛЬНА РОБОТА (ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ)

1. **Академічний мінімум (Робота з термінологією):**
 - Законспектувати в робочий зошит ключові терміни прикладної соціології: *репрезентативність, вибірка (генеральна сукупність), анкета, фокус-група, шкала Лікерта, NPS (Net Promoter Score), сугестивне питання, анонімність дослідження, ROE (Post-Occupancy Evaluation — оцінка після заселення).*
 - Описати (тезово) 3 головні психологічні чи соціальні причини, чому клієнт-інвестор або лінійний працівник будівництва може давати свідомо нещирі (соціально очікувані) відповіді під час соціологічного опитування.
2. **Аналітичне завдання (Дослідницький звіт з урбаністики):**
 - Ви — інженер-аналітик девелоперської компанії. Ваша конкурентна фірма (забудовник) запустила у своїх соцмережах коротке опитування для інвесторів після перегляду квартири: "Чи сподобався вам наш сучасний, швидкий та зручний сервіс відділу продажу?" (Так / Ні).
 - **Завдання:** Зробіть короткий, розгромний методологічний аудит цього питання (0,5 сторінки). Поясніть професійною мовою, які щонайменше три правила конструювання соціологічних анкет грубо порушено в цьому одному реченні, та запропонуйте валідну (наукову) шкальну альтернативу для вимірювання задоволеності покупця нерухомості.
3. **Творче завдання (Есе):**

- Обсяг: 1-1,5 сторінки формату А4. Теми на вибір (суворо в контексті спеціальності 192):
- «Від інтуїції виконроба до цифрової дати: чому сучасний інженер-управлінець має спиратися на соціологічні дані (Data-Driven) при прийнятті рішень у девелопменті».
- «Етика прикладних досліджень на будівництві: як правильно досліджувати приховані потреби ветеранів-монтажників, не порушуючи їхніх психологічних кордонів».
- «Клієнт як джерело інженерних інновацій: використання індексу лояльності (NPS) та POE для системної модернізації якості житлових комплексів».

Критерії оцінювання семінарського заняття (Максимальна кількість балів — 4):

- **1 бал (25%):** Глибоке розуміння теоретичних концепцій соціології (вибірка, типи питань, валідність, репрезентативність) та здатність абсолютно коректно оперувати цією термінологією під час обговорення інженерних проблем.
- **1.5 бали (37.5%):** Залізна логічність, послідовність та аргументованість під час розв'язання практичних будівельних кейсів (здатність самостійно конструювати валідні інструменти опитування та етично застосовувати trauma-informed підхід на об'єкті).
- **1.5 бали (37.5%):** Глибина та висока професійна якість виконання домашнього (аналітичного та творчого) завдання, самостійність суджень, високий рівень осмислення ролі об'єктивних соціологічних даних в управлінні девелоперським проєктом чи будівельним підприємством.

КОНТРОЛЬНІ ЗАПИТАННЯ ДО СЕМІНАРСЬКОГО ЗАНЯТТЯ 7

1. Чому використання сугестивних (навідних) питань в анкеті для інвесторів житлового комплексу знецінює результати всього дороговартісного соціологічного дослідження? Наведіть приклад.
2. Поясніть концепцію генеральної сукупності та вибірки. Що станеться з результатами дослідження щодо потреби в паркомісцях, якщо вибірка не буде репрезентативною (наприклад, опитають лише мешканців без автомобілів)?
3. Як показник NPS (Net Promoter Score) дозволяє керівнику девелоперської компанії оцінити реальний стан справ із якістю будівництва та сервісу, навіть якщо продажі тимчасово зростають?
4. У чому полягає метод Post-Occupancy Evaluation (POE) у цивільній інженерії, і чому він є важливим інструментом соціологічного дослідження після здачі будівлі в експлуатацію?
5. Чому забезпечення 100% анонімності є критичною, безпеліційною умовою при проведенні анкетування робітників будівельної бригади щодо дотримання норм охорони праці керівництвом ділянки?

ТЕМА 8: Державна мова та етика комунікації в інклюзивних колективах (взаємодія молоді та ветеранів).

ТЕМА 8: Державна мова та етика комунікації в інклюзивних колективах (взаємодія молоді та ветеранів у будівельній індустрії).

1. АКАДЕМІЧНА МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ЗАНЯТТЯ

- **Дидактична:** Дослідити фундаментальну роль державної мови як консолідуючого фактора та непорушної основи професійної комунікації в умовах глибокої соціальної

диверсифікації трудових колективів будівельної галузі. Проаналізувати гострі етичні виміри міжпоколіннєвої взаємодії (молодь — ветерани) безпосередньо на будівельному виробництві, виявити ключові комунікативні бар'єри (ейблізм, ейджизм, надмірне використання IT-сленгу/будівельного суржику) та дієві інженерні шляхи їх подолання.

- **Методологічна:** Сформувати у здобувачів вищої та фахової передвищої освіти за спеціальністю «Будівництво та цивільна інженерія» фахові навички управління інклюзивними колективами. Навчити застосовувати інструменти екологічної комунікації для побудови вискоелективних, безпечних команд у проєктних бюро та на будмайданчиках, де пліч-о-пліч працюють молоді випускники будівельних академій (покоління Z) та досвідчені інженери-практики чи робітники з важким військовим бекграундом.
- **Соціально-адаптивна:** Імплементувати trauma-informed (обізнаний з травмою) підхід у повсякденну професійну комунікацію інженера-будівельника. Виховати абсолютну нульову толерантність до токсичного середовища, навчити майбутніх керівників проєктів трансформувати неминучий конфлікт поколінь в ефективний інститут взаємного наставництва, створюючи психологічно безпечний, безбар'єрний простір для реінтеграції ветеранів-будівельників.

2. ПЛАН ПРОХОДЖЕННЯ ЗАНЯТТЯ (ХРОНОМЕТРАЖ)

- **Організаційно-вступна частина (20 хв):** Актуалізація теми. Державна мова та етика як найміцніші інженерні інструменти (поряд з бетоном і арматурою) для побудови надійної будівельної команди.
- **Блок А. Теоретичний блок (40 хв):** Складність міжпоколіннєвої комунікації на сучасному девелоперському підприємстві. Аналіз матриці соціально-психологічних бар'єрів та впровадження стандартів інклюзивної мови на об'єкті.
- **Блок Б. Дослідницький блок (50 хв):** Робота з правовими та соціальними першоджерелами. Глибокий аналіз рекомендацій Міністерства у справах ветеранів України та мовного законодавства в контексті виробництва.
- **Блок В. Практичний блок (Кейс-стаді) (50 хв):** Розв'язання фахових соціо-інженерних задач. Управлінська медіація конфліктів між молодими фахівцями (BIM-координаторами, архітекторами) та ветеранами (виконробами, машиністами кранів, монтажниками).
- **Підсумковий блок (20 хв):** Рефлексія, оцінювання відповідей (максимум 4 бали за заняття) та видача комплексного багаторівневого домашнього завдання.

3. ХІД ЗАНЯТТЯ

БЛОК А: ТЕОРЕТИЧНА ВІЗУАЛІЗАЦІЯ ТА АНАЛІЗ МІЖПОКОЛІННЄВОЇ КОМУНІКАЦІЇ В БУДІВНИЦТВІ

Слово викладача: «Сучасне будівельне підприємство — це унікальне місце зустрічі кардинально різних соціальних досвідів та епох. З одного боку, ми маємо 21-річного випускника-інженера, який вільно володіє програмним забезпеченням для 3D-моделювання (Revit, Civil 3D), мислить категоріями інновацій, але щоденно використовує специфічний молодіжний IT-сленг чи англіцизми. З іншого боку — 45-річного ветерана (виконроба або майстра-монолітника), який щойно повернувся з фронту, має колосальний, незамінний практичний досвід, надзвичайно загострене почуття справедливості, викувану війною дисципліну, але може відчувати тимчасову невпевненість перед новими цифровими планшетами на будмайданчику. Офіційна державна мова та спільна корпоративна етика виступають тим єдиним надійним мостом (спільним знаменником), який здатен об'єднати ці два світи. Якщо головний інженер допустить ейджизм (дискримінацію за віком) або дозволить недосвідченій молоді цинічно знецінювати авторитет ветерана через токсичні, необдумані жарти, компанія назавжди втратить найбільш віддані, кваліфіковані кадри. І навпаки,

створення етичного, інклюзивного середовища перетворює цю різницю потенціалів на найпотужніший двигун технологічного розвитку та безпеки будівництва».

Таблиця 1. Бар'єри комунікації між молоддю та ветеранами на будівельному об'єкті і шляхи їх подолання

Тип бар'єра	Прояв у середовищі будівельної індустрії DOCX	Етичний стандарт (Trauma-informed підхід) DOCX
Лінгвістичний (Сленг vs Досвід)	Зловживання англіцизмами та незрозумілим IT-сленгом («заапрувте таск», «відрендерте модель», «фікс багів») молодими проєктувальниками чи логістами, що викликає відторгнення та роздратування у лінійних майстрів старшого покоління.	Сувора уніфікація ділової комунікації. Безпеліційний перехід на чітку, стандартизовану державну мову та зрозумілу професійну термінологію ДБН і ДСТУ в усіх виробничих процесах.
Ейджизм (Вікова та технологічна дискримінація)	Упередження молоді: «старші ніколи не здатні освоїти електронні тахеометри чи планшети». Упередження ветеранів: «сучасна молодь з комп'ютерами нічого не вміє робити руками на реальному об'єкті, вони не відчують матеріалу».	Запровадження інституту взаємного наставництва (Reverse mentoring). Взаємоповага та обмін компетенціями затверджується як базовий KPI (показник ефективності) кожного працівника.
Сенситивний (Травма бойового досвіду)	Безтактні, недоречні розпитування молодих робітників про бойовий досвід ветерана; знецінення його фізіологічних реакцій на гучні, різкі звуки (падіння металу, роботу перфоратора) в ремзоні чи на поверсі.	Абсолютне табу на обговорення травматичного досвіду без ініціативи самого ветерана. Використання виключно емпатичної мови (person-first language). Фокус виключно на професійних інженерних компетенціях особи.
Статусно-рольовий	Сприйняття працівника-ветерана виключно через призму його пільг, поранення або інвалідності, а не як повноцінного, рівноправного інженера-проєктувальника чи майстра.	Оцінка ефективності людини виключно за результатами роботи (якість креслення, швидкість і точність кладки). Забезпечення повної фізичної безбар'єрності робочого місця без акцентування на принизливій жалості.

БЛОК Б: ДОСЛІДНИЦЬКИЙ АНАЛІЗ ПЕРШОДЖЕРЕЛ Завдання для слухачів: Уважно проаналізуйте витяги з офіційних державних та корпоративних рекомендацій щодо комунікації в інклюзивних колективах та зробіть фахові інженерно-соціологічні висновки.

Документ 1: 3 практичного посібника Міністерства у справах ветеранів України «Як спілкуватися з ветеранами: етика та взаємоповага на робочому місці» «Золоте правило сучасної комунікації — "нічого про нас без нас". Спілкуючись із ветераном чи ветеранкою у трудовому виробничому колективі, категорично уникайте гіперопіки, жалю або зайвої героїзації, що заважає виконувати звичайні професійні обов'язки. Не використовуйте затерті кліше та тригерні фрази. Ваше завдання — бачити перед собою насамперед фахівця. Державна мова, щира ввічливість та суворе дотримання особистих кордонів є основою здорової адаптації людини в цивільне середовище».

Документ 2: 3 Кодексу корпоративної етики провідної девелоперської компанії (стандарт Diversity & Inclusion) «Компанія жорстко гарантує рівні права всім без винятку працівникам незалежно від їхнього віку, гендеру, бойового досвіду чи фізичного стану. Єдиною мовою внутрішньої ділової комунікації, технічних інструкцій, нарядів-допусків та робочих чатів є державна мова. Суворо забороняється використання дискримінаційної лексики, ейджизму та мобінгу в будь-яких прихованих чи явних проявах (як з боку вищого керівництва, так і між лінійними колегами-робітниками)».

Питання для експертної дискусії:

1. **Психологічний аспект:** Що саме означають терміни «гіперопіка» та «героїзація» в контексті Документа 1? Чому ці, на перший погляд, нібито позитивні, турботливі явища насправді катастрофічно заважають інженеру-ветерану повноцінно інтегруватися в звичайну рутинну роботу будівельної дільниці чи проектного відділу?
2. **Лінгвістичний аспект:** Яку ключову роль відіграє дотримання державної мови (Документ 2) у знятті гострої комунікативної напруги між поколіннями на будівництві? Як принциповий перехід від «гаражного» чи «будівельного сленгу» до формалізованої, стандартизованої ділової комунікації захищає психологічні кордони працівників?
3. **Інженерно-управлінський аспект:** Випускник будівельного університету (22 роки) призначений майстром зміни (або виконробом), де у його підпорядкуванні працюють суворі механіки та муляри-ветерани (45+ років). Які саме етичні та соціологічні інструменти він має негайно застосувати, щоб завоювати їхній авторитет, не використовуючи недієвий авторитарний тон, але й не втрачаючи керованості та дисципліни над цехом/об'єктом?

Еталон відповіді викладача: Гіперопіка або надмірна, пафосна героїзація штучно і болісно виділяють ветерана з колективу, роблять його «інакшим», слабким або недоторканим, тоді як головна, найважливіша мета реінтеграції — повернути людині відчуття буденної норми, рівноправності та професійної потреби. Коли молодого майстра змушують постійно «робити знижку» ветерану на якість роботи, це руйнує сам будівельний виробничий процес. Державна мова та єдина, регламентована технічна термінологія ДБН створюють нейтральне, високопрофесійне, стерильне робоче середовище, де просто немає місця двозначним жартам, панібратству чи фамільярності. Для молодого 22-річного майстра секрет успіху та авторитету полягає у найвищій етиці поваги до досвіду: він не має вчити ветерана-монолітника, як правильно тримати вібратор для бетону; його головне завдання — оптимізувати процес, вчасно забезпечити майданчик бетоном, захистити бригаду юридично та впровадити точну цифрову звітність. Щира повага до старшого покоління в органічному поєднанні з бездоганною, грамотною технічною мовою та турботою про безпеку формує справжній, непохитний інженерний авторитет.

БЛОК В: РОЗВ'ЯЗАННЯ ФАХОВИХ СОЦІО-ІНЖЕНЕРНИХ КЕЙСІВ (Кейс-стаді)

Кейс 1 (Мовний бар'єр, IT-сленг та «Reverse Mentoring» у будівництві) *Ситуація:* У проектно-кошторисному або логістичному відділі будівельної компанії стався конфлікт. Молодий BIM-координатор (або логіст), щойно після університету, активно і жорстко впроваджує нову цифрову систему управління будівництвом. Спілкуючись по рації або в робочому чаті з 50-річним виконробом-ветераном на об'єкті, він постійно використовує багато

незрозумілих англіцизмів: «заапрувте таск», «я скинув локацію в месенджер», «у нас зсувається дедлайн поинт», «закиньте фото у клауд». Виконроб, який звик до традиційної будівельної термінології та має певні технічні труднощі з новим захищеним смартфоном, відчуває себе приниженим перед своєю бригадою, відмовляється приймати матеріали і звинувачує молодь в офісі у зверхності та неповазі до реальної праці. *Завдання:* Як головний інженер проєкту (ГПП) або директор з логістики, негайно вирішіть цей конфлікт. Які жорсткі стандарти комунікації ви запровадите? Як ви ефективно використаєте соціологічний метод взаємного наставництва (reverse mentoring) для інтеграції обох працівників та забезпечення безперебійності будівництва? *Очікуване рішення:* Інженер виступає компетентним фасилітатором. Помилка молодого ВІМ-координатора — відсутність емпатії та нерозуміння своєї аудиторії; помилка виконроба — емоційний опір технологічним інноваціям. *Рішення:* 1. Стандартизація мови: Керівництво видає суворий наказ про перехід виключно на уніфіковану державну технічну термінологію в робочих комунікаціях (замість «заапрувте таск» — «підтвердіть виконання наряду» або «підпишіть акт»). Сленг категорично забороняється під час радіообміну, оскільки це питання технічної безпеки та точності передачі даних на об'єкті. 2. Взаємне наставництво: Керівник об'єднує цих двох працівників у єдиний робочий тандем на один місяць. Молодий координатор бере на себе зобов'язання індивідуально, з повагою і терпляче навчити ветерана користуватися новим навігаційним або обліковим додатком на планшеті (молодь навчає цифровізації). Натомість виконроб-ветеран проводить для офісного фахівця практичний майстер-клас безпосередньо в котловані чи на перекритті, пояснюючи реальну геометрію та фізику будівельних процесів (практичний досвід навчає «суху» теорію). Конфлікт трансформується на потужну виробничу синергію.

Кейс 2 (Trauma-informed реакція на нештатну акустичну ситуацію на будмайданчику)

Ситуація: На висотному будівельному об'єкті, під час демонтажу металеві опалубки перекриття, 20-річний робітник-стажер через порушення технології випадково випускає з рук важкий металевий щит або піддон. Лунає дуже гучний, різкий і несподіваний звук удару металу об бетон, що акустично неймовірно схожий на вибух міни чи приліт снаряда. Майстер-монтажник (ветеран бойових дій), який працював поруч, інстинктивно і миттєво падає на підлогу, прикриваючи голову руками (класична, фізіологічна неконтрольована реакція на бойовий тригер). Стажер, розгубившись і по-дурному бажаючи зняти напругу в бригаді, голосно сміється і видає абсолютно недоречний жарт: «Що, злякався? Війна вже давно закінчилась, розслабся!». Ветеран, відчувши глибоке приниження, підводиться, кидає інструмент і прямує до побутовки виконроба з твердим наміром негайно звільнитися. *Завдання:* Безпеліційно застосуйте trauma-informed алгоритм дій управлінця в цій гострій кризовій ситуації на об'єкті. Як виконробу чи інженеру з ОП провести роботу зі стажером і як повернути цінного ветерана до колективу, зберігши його гідність та авторитет? *Очікуване рішення:* Жарт стажера є грубим, непробачним проявом емоційної некомпетентності, порушенням етики та цинічним знеціненням чужого травматичного досвіду. *Алгоритм:* 1. Перша дія (Емоційна та фізична безпека): Керівник дільниці негайно зупиняє роботу стажера, спокійно підходить до ветерана в роздягальню, зберігаючи поважну дистанцію (без дотиків до спини/плеча, якщо на це немає дозволу), нормалізує і заземлює стан: «Це був просто металевий щит. Ви в абсолютній безпеці. Прошу вибачення за цей інцидент та непрофесійну поведінку стажера». 2. Санкції та навчання: Керівник проводить жорстку, безпеліційну бесіду зі стажером. Суворо пояснює, що інстинктивна реакція ветерана на звук — це висока професійна навичка виживання, завдяки якій він живий і захищав країну, а будь-які жарти над фізіологічними реакціями чи військовим досвідом є абсолютною, непорушною «червоною лінією» корпоративної етики компанії. Стажер негайно отримує адміністративну догану і зобов'язується особисто, щиро вибачитися перед майстром без зайвих свідків. 3. Системні зміни на об'єкті: Інженер з охорони праці ініціює перегляд технологічних карт демонтажу опалубки, впроваджуючи обов'язкове використання демпферних прокладок або суворе попередження по рації перед гучними роботами (скиданням сміття, забиванням паль) для мінімізації акустичних ударів, створюючи фізично комфортне та екологічне середовище для всього персоналу майданчика.

4. САМОСТІЙНА ТА ІНДИВІДУАЛЬНА РОБОТА (ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ)

1. Академічний мінімум (Робота з термінологією):

- Законспектувати в робочий зошит соціологічні терміни: *інклюзивне середовище, ейджизм, ейблізм, взаємне наставництво (reverse mentoring), trauma-informed communication (комунікація, обізнана з травмою), тригер, емпатія, корпоративна культура, person-first language*.
- Сформулювати 3 базові, залізні правила екологічного ділового спілкування з колегами-ветеранами на будівельному об'єкті (відповідно до актуальних рекомендацій соціологів, психологів та Мінветеранів).

2. Аналітичне завдання (Дослідницький звіт з етики компанії):

- Проаналізуйте розділ «Різноманіття та інклюзія» (Diversity & Inclusion) або «Корпоративна соціальна відповідальність» в Етичному кодексі будь-якої великої української (наприклад, КАН Девелопмент, Автострада) або міжнародної будівельної корпорації (дослідіть їхні офіційні сайти).
- *Завдання:* Напишіть коротку аналітичну довідку (0,5 сторінки). Оцініть, чи є в цьому кодексі чіткі пункти, що захищають працівників від дискримінації за віком (ейджизму) та чи прописані реальні механізми інтеграції ветеранів. Які додаткові жорсткі механізми захисту від мобінгу ви б обов'язково додали до цього кодексу як майбутній прогресивний інженер-керівник?

3. Творче завдання (Есе):

- Обсяг: 1-1,5 сторінки формату А4. Теми на вибір (суворо в контексті спеціальності 192):
 - «Державна мова як надійний фундамент професійної поваги та безпеки в розмаїтих трудових колективах будівельної індустрії».
 - «Від конфлікту до синергії: як інститут взаємного наставництва між молоддю та ветеранами рятує будівельні проєкти від кадрового голоду».
 - «Trauma-informed цивільна інженерія: як керівнику створити безпечний психологічний та фізичний простір на будівельному майданчику».

Критерії оцінювання семінарського заняття (Максимальна кількість балів — 4):

- **1 бал (25%):** Глибоке розуміння теоретичних концепцій (інклюзія, ейджизм, екологічна комунікація) та абсолютна точність використання соціологічної і будівельної термінології.
- **1.5 бали (37.5%):** Високий рівень емпатії, логічність та зрілість управлінських рішень під час розв'язання складних практичних кейсів (вміння впевнено застосувати trauma-informed алгоритми для миттєвого врегулювання конфліктів поколінь на об'єкті).
- **1.5 бали (37.5%):** Найвища якість, самостійність та фахова будівельна адаптивність виконання домашнього завдання (здатність розробити власні ефективні елементи корпоративного кодексу в есе та аналітичному звіті).

КОНТРОЛЬНІ ЗАПИТАННЯ ДО СЕМІНАРСЬКОГО ЗАНЯТТЯ 8

1. Що таке концепція «взаємного наставництва» (reverse mentoring), і як саме її можна застосувати для подолання конфлікту між молодим BIM-проектувальником та 50-річним виконробом на об'єкті?
2. Поясніть, чому «гіперопіка» та надмірна «героїзація» ветерана з боку майстра чи колег по бригаді є деструктивними і заважають його повноцінній соціально-професійній адаптації?

3. Чому використання неробочого, надлишкового ІТ-сленгу молодими фахівцями при спілкуванні з робітниками розглядається соціологією як прояв статусної зверхності та форма ейджизму?
4. Яким має бути перший крок (перша дія) інженера-керівника у разі, якщо на будівельному майданчику пролунав різкий звук, що викликав ретравматизацію (флешбек) у працівника-ветерана?
5. Згідно з концепцією "person-first language", чому формулювання "людина з інвалідністю" або "інженер-ветеран" є етично правильними, а слова "інвалід" чи "контужений" є неприпустимим порушенням корпоративної культури?