

ЗАТВЕРДЖЕНО
Директор ЗПО «ДПТК»
Олександр СТРИЛЕЦЬ
« 28 » серпня 2026 р.

ПОГОДЖЕНО
Заступник директора ЗПО «ДПТК»
Сергій ГОРДІЄНКО
« 28 » серпня 2026 р.

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВИКОНАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ЗАВДАНЬ

З ДИСЦИПЛІНИ «СОЦІОЛОГІЯ»

Спеціальність: G11 Машинобудування (за спеціалізаціями)

Спеціалізація: G11.01 Верстати та інструменти

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Індивідуальні завдання призначені для здобувачів освіти, які з поважних причин (лікарняний, виробнича необхідність на підприємстві, процеси психологічної та соціальної реінтеграції) пропустили семінарські заняття, або бажають підвищити свій підсумковий модульний бал.

Специфіка виконання: Кожне завдання вимагає від майбутнього фахівця (інженера-механіка, інженера-конструктора, технолога) глибокої інтеграції теоретичних соціологічних категорій (стратифікація, конфліктологія, інклюзія) із конкретними технічними та управлінськими реаліями машинобудівних підприємств, конструкторських бюро (КБ), науково-дослідних центрів (R&D) та безпосередньо виробничих цехів. Завдання виконуються письмово (від 2 до 5 сторінок залежно від рівня складності) і захищаються у формі короткої професійної співбесіди з викладачем.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. ТЕОРЕТИЧНО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ СОЦІОЛОГІЇ ТА СОЦІАЛЬНА СТРУКТУРА СУСПІЛЬСТВА

Завдання 1.1: Соціологічний аналіз соціальної мобільності (Відпрацювання семінару)

Тема: Інженерно-технічні професії в галузі прикладної механіки як потужний канал вертикальної мобільності.

Завдання: Напишіть аналітичне есе (2-3 сторінки), в якому докладно проаналізуйте траєкторію професійного зростання від статусу рядового робітника (слюсаря-складальника, оператора верстатів з ЧПК) чи стажера-кресляра до власника високотехнологічного машинобудівного підприємства або Головного конструктора. У тексті обов'язково розкрийте:

- **Роль інституціоналізованого культурного капіталу:** Поясніть, як саме здобуття якісної фахової освіти (диплом за спеціальністю 131 «Прикладна механіка») гарантовано конвертується в економічний капітал та різко підвищує престиж професії.
- **Трансформація галузі (Індустрія 4.0):** Доведіть, чому масовий перехід до CAD/CAM/CAE-проектування (SolidWorks, Inventor, Ansys), промислової робототехніки, автоматизації (ЧПК) та адитивних технологій (промислового 3D-друку) робить професію сучасного інженера-механіка найпотужнішим "соціальним ліфтом" у відновленні промисловості сучасної України.

Завдання 1.2: Соціологічний аудит девіантної поведінки (Для підвищення оцінки / Управлінський аналіз) Тема: Аномія та жорсткі інструменти соціального контролю на машинобудівному підприємстві (у виробничому цеху).

Завдання: Змодельуйте ситуацію масової виробничої девіації (наприклад, систематична крадіжка дорогоцінного металопрокату чи твердосплавного інструменту, махінації з нормами виробітку (приховування браку) або масове, фаталістичне ігнорування норм техніки безпеки при роботі з пресами та металорізальними верстатами). Застосуйте соціологічний інструментарій для розв'язання проблеми:

- **Аналіз причин:** Використовуючи соціологічну концепцію структурного напруження Роберта Мертон, фахово поясніть економічні та соціальні причини такої деструктивної поведінки (чому самі лише адміністративні штрафи та позбавлення премій не працюють і не усувають корінь проблеми).
- **Архітектура контролю:** Опишіть технологічне впровадження системи формального контролю (створення так званого "цифрового паноптикуму": електронний облік матеріалів та інструменту через MES/ERP-системи, біометричні СКУД, розумні камери зі штучним інтелектом для відстеження використання захисних окулярів чи спецодягу) та органічне поєднання її з механізмами неформального контролю (формування сильної корпоративної етики, нульової толерантності до крадіжок і порушень охорони праці усередині самої бригади чи зміни).

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2. СОЦІОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЇ, ПРАЦІ ТА ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У МАШИНОБУДІВНІЙ ГАЛУЗІ

Завдання 2.1: Проєктування організаційної культури (Відпрацювання семінару) Тема: Модель ефективної організаційної культури та стилю лідерства для машинобудівного підприємства або конструкторського бюро (КБ). **Завдання:** Розробіть міні-проєкт "Корпоративний кодекс інноваційного інжинірингового підприємства" (2-3 сторінки).

- **Вибір моделі:** Опишіть домінуючий тип організаційної культури (за Камероном-Куїнном), який ви будете впроваджувати в цеху чи в офісі розробників, та обґрунтуйте його ефективність для сучасного ринку машинобудування.
- **Модель лідерства:** Поясніть, як категоричний перехід від авторитарного стилю (токсичної «культури радянського цеху») до трансформаційного лідерства вплине на плинність кадрів і рівень травматизму на виробництві. Які методи нематеріальної мотивації ви застосуєте для інженерів-конструкторів, програмістів верстатів з ЧПК та майстрів дільниць?

Завдання 2.2: Аналіз етичної дилеми та трудового конфлікту (Для підвищення оцінки) Тема: Медіація конфліктів та інститут викривачів (Whistleblowing) у прикладній механіці. **Завдання:** Напишіть доповідну записку від імені інженера з якості (ВТК) або провідного конструктора на ім'я генерального директора машинобудівного заводу. Виявилось, що для виготовлення відповідальних вузлів (наприклад, валів або підіймальних механізмів) відділ постачання закупив дешевий металопрокат, що не відповідає вимогам конструкторської документації та ДСТУ щодо міцності (або браковані комплектуючі). Комерційний директор ультимативно вимагає пустити їх у виробництво заради "економії" та виконання плану випуску продукції.

- **Аргументація:** Обґрунтуйте свою категоричну відмову закривати на це очі, спираючись на соціологію громадянського суспільства, інженерну етику та жорстку кримінальну відповідальність (порушення норм безпеки експлуатації).

- **Вирішення конфлікту:** Опишіть, як за допомогою стратегії співробітництва (за Томасом-Кілманном) та колективного договору ви інституціоналізуєте цей конфлікт, аби захистити права і життя операторів обладнання та кінцевих споживачів.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 3. СОЦІОЛОГІЯ МАСОВИХ КОМУНІКАЦІЙ, ПРИКЛАДНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА СОЦІАЛЬНА СТІЙКІСТЬ СУСПІЛЬСТВА

Завдання 3.1: Прикладне міні-дослідження (Відпрацювання семінару) Тема: Підготовка проєкту соціологічного анкетування для вивчення лояльності B2B замовників (покупців промислового обладнання) або клієнтів інжинірингових послуг. **Завдання:** Ви — аналітик відділу якості машинобудівного підприємства. Розробіть робочий драфт соціологічної анкети (10-15 запитань) для оцінки клієнтського досвіду після постачання, пусконаладжувальних робіт та початкової експлуатації обладнання.

- **Архітектура анкети:** Дотримуйтесь "правила воронки". Сформулюйте вступ, контактні запитання, запитання з використанням шкали Лікерта (наприклад, оцінка надійності вузлів, точності роботи механізмів, якості гарантійного сервісу та зручності інтерфейсу керування — НМІ) та соціально-демографічний блок (або блок про тип підприємства замовника).
- **Метрики лояльності:** Обов'язково інтегруйте валідне запитання для розрахунку індексу NPS (Net Promoter Score) виробника обладнання.
- **Методологічне обґрунтування:** Опишіть цільову вибірку та поясніть, чому формулювання ваших запитань не є суттєвим (навідним) і гарантує отримання абсолютно достовірної інформації для компанії.

Завдання 3.2: Проєкт виробничої інклюзії (Для підвищення оцінки / Психологічна адаптація) Тема: Trauma-informed підхід та розбудова безбар'єрного простору на машинобудівному підприємстві. **Завдання:** Розробіть план модернізації виробничого цеху (або конструкторського бюро) для комфортної реінтеграції колеги-інженера (ветерана), який повернувся з фронту з наслідками мінно-вибухової травми (наприклад, має гостру чутливість до різких звуків ударних пресів чи роботи металорізальних верстатів та потребу в адаптованому робочому просторі).

- **Технічна частина:** Запропонуйте інженерні рішення на основі принципів Універсального дизайну (акустичні екрани навколо верстатів, усунення високих порогів у цеху, адаптовані робочі столи з мікроліфтами для збирання вузлів або CAD-проєктування, дублювання візуальної навігації).
- **Соціокультурна частина:** Розробіть корпоративні правила спілкування в колективі зміни чи КБ. Як впровадити інклюзивну мову (Person-first language) та етику діалогу, щоб уникнути токсичної гіперопіки, стигматизації та забезпечити 100% повагу до гідності фахівця-механіка?

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ЗАВДАНЬ

- **«Відмінно» (90-100% / 14-16 балів):** Завдання виконано в повному обсязі. Здобувач демонструє глибоке розуміння соціологічних термінів та бездоганно проєктує їх на управлінські та технологічні процеси сучасного машинобудівного підприємства чи інжинірингового проєкту. Аргументація власної позиції (особливо в кейсах щодо безпеки експлуатації обладнання та етики) є залізною, повністю відповідає жорстким інженерним стандартам та принципам trauma-informed підходу. Повна відсутність академічного плагіату.

- **«Добре» (75-89% / 11-13 балів):** Завдання виконано, але наявний дисбаланс: здобувач освіти добре описує суто технічну або конструкторську частину, але слабо застосовує соціологічний категоріальний апарат, або навпаки — формально переказує соціологічну теорію без чіткої прив'язки до виробничих реалій спеціальності 131.
- **«Задовільно» (60-74% / 9-10 балів):** Робота має переважно компілятивний характер. Відсутня самостійна аналітика, висновки є поверхневими. Здобувач ледве може пояснити суть своєї роботи під час захисту та плутається в базових соціологічних поняттях.
- **«Незадовільно» (0-59% / 0-8 балів):** Завдання не розкриває теми, містить грубі логічні помилки. Слухач у своїй роботі виправдовує порушення норм безпеки, охорони праці (ДСТУ) або дискримінацію заради фінансової вигоди заводу/виробника чи зручності, що прямо суперечить фаховій інженерній етиці. Наявний академічний плагіат (повне копіювання текстів з мережі чи бездумне використання ІІІ).