

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

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

МЕТОДИЧНА РОЗРОБКА ДО САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

З ДИСЦИПЛІНИ «СОЦІОЛОГІЯ» Спеціальність: J8 Автомобільний транспорт

МОДУЛЬ 1. Теоретико-методологічні засади соціології та соціальна структура суспільства

ТЕМА 1.1 СР: Опрацювання класичних та сучасних соціологічних концепцій розвитку громадянського суспільства (ЗК1, РН1).

1. АКАДЕМІЧНИЙ ВСТУП ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ВКАЗІВКИ

Вивчення соціологічних концепцій громадянського суспільства є фундаментальним етапом у формуванні світогляду майбутнього інженера-керівника автотранспортної галузі. У пострадянській парадигмі технічний фахівець часто розглядався виключно як виконавець алгоритмів, ізольований від суспільно-політичних процесів. Проте сучасна соціологія доводить: автотранспортна інфраструктура — це не просто мережа доріг та автомобілів, це кровоносна система відкритого суспільства, яка функціонує завдяки суспільному договору.

Ця самостійна робота вимагає від слухача здійснити фаховий «соціологічний демонтаж» поняття «громадянське суспільство». Здобувач повинен не просто завчити історичні прізвиська філософів, а проаналізувати феномен соціального капіталу та оцінити вплив громадських інституцій (профспілок водіїв, асоціацій перевізників, екологічних ініціатив) на формування прозорого ринку транспортних послуг. Розуміння цих процесів формує здатність інженера бути активним суб'єктом демократичної держави, який здатний захищати трудові права, протидіяти корупції на підприємстві та створювати інклюзивний транспортний простір.

2. ТЕОРЕТИЧНИЙ БЛОК: СОЦІОЛОГІЯ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

Завдання для опрацювання: Опрацювати наукові матеріали щодо еволюції ідей громадянського суспільства від класичної доби до сучасності та проаналізувати їхній вплив на загальнокультурний та правовий рівень розвитку транспортної галузі.

2.1. Макрорівень: Класичні концепції (Держава vs. Суспільство)

Формування концепту громадянського суспільства нерозривно пов'язане з еволюцією уявлень про права людини та обмеження влади монарха (держави).

- **Джон Локк та суспільний договір:** Англійський філософ першим розділив поняття суспільства та держави. За Локком, громадянське суспільство — це об'єднання вільних індивідів для захисту своєї власності, життя та свобод. Держава є лише найманим менеджером, якому суспільство делегує частину повноважень. В інженерному контексті це означає, що стандарти безпеки (наприклад, правила дорожнього руху чи технічні регламенти СТО) є не репресивним апаратом держави, а консенсусом вільних громадян заради збереження життів.
- **Георг Вільгельм Фрідріх Гегель та «система потреб»:** Гегель визначав громадянське суспільство як сферу реалізації приватних інтересів, яка існує між сім'єю та державою. Ключовим елементом він вважав «корпорації» (професійні об'єднання). Для автомобільної галузі ця концепція пояснює виникнення перших гільдій механіків та транспортних синдикатів, які захищали інтереси своїх членів від свавілля державного апарату та монополістів.

2.2. Мезорівень: Сучасні концепції (Соціальний капітал та публічна сфера)

Сучасна соціологія відходить від жорсткого протиставлення держави і суспільства, зосереджуючись на якості зв'язків між громадянами.

- **Юрген Габермас та комунікативна дія:** Габермас запровадив поняття «публічної сфери» — простору, де громадяни вільно обговорюють суспільні проблеми, формуючи громадську думку. Інструментом цієї сфери є незалежні медіа та громадські ради. Для транспортної галузі це означає обов'язковість громадських слухань перед зміною маршрутних мереж міст або підвищенням тарифів на перевезення.

- **Роберт Патнем та соціальний капітал:** Патнем довів, що успішність економіки та демократії залежить від щільності горизонтальних мереж довіри (соціального капіталу). Чим більше люди об'єднуються у спілки (навіть у клуби автолюбителів), тим вищий рівень їхньої здатності до колективної дії. Успішне автотранспортне підприємство спирається саме на соціальний капітал — високу довіру між інженерами, водіями та клієнтами.

Таблиця 1. Інститути громадянського суспільства у сфері автомобільного транспорту

Інститут громадянського суспільства	Соціологічна функція	Вплив на діяльність фахівця з автотранспорту (Інженера/Керівника)
Незалежні профспілки (Trade Unions)	Захист соціально-економічних та трудових прав базового класу; протидія експлуатації.	Контроль за дотриманням норм робочого часу (ЄУТР) водіїв та механіків. Інструмент запобігання фатальним аваріям через перевтому персоналу.
Професійні асоціації (напр., АсМАП України)	Формування галузевих стандартів, лобіювання інтересів бізнесу, обмін інноваціями.	Створення етичних кодексів перевізників. Сертифікація навичок. Захист національних інженерів і перевізників на міжнародному ринку логістики.
Громадські організації (NGOs) з безпеки руху та екології	Громадський контроль (Watchdogs), виявлення корупції, адвокація сталих рішень (Green Building).	Вимагають від АТП та СТО переходу на екологічні стандарти (утилізація оливи, акумуляторів). Здійснюють незалежний аудит якості дорожньої інфраструктури.
Волонтерські та ветеранські об'єднання	Соціальна солідарність, кризова взаємодопомога, реінтеграція комбатантів.	Формування trauma-informed культури на підприємствах. Мобілізація транспортних ресурсів АТП для потреб оборони та ліквідації гуманітарних криз.

2.3. Мікрорівень: Інженер як суб'єкт громадянського суспільства (Етика та Whistleblowing)

Основою громадянського суспільства є індивід з проактивною життєвою позицією.

- **Суб'єктність та відповідальність:** Інженер-сучасник не може ховатися за аргументом «мені так наказало керівництво». Технічна експертиза наділяє фахівця владою над життям інших. Якщо інженер СТО ставить підпис на акті технічного огляду несправного автобуса, він вчиняє не лише кримінальний злочин, а й порушує базовий громадянський обов'язок.
- **Інститут викривачів (Whistleblowing):** Це найвищий прояв громадянської позиції на мікрорівні. Викривач — це працівник, який повідомляє громадськість або правоохоронні органи про корупцію, порушення екологічних норм або техніки безпеки на своєму підприємстві, попри загрозу звільнення. Цей інститут є імунною системою громадянського суспільства, що захищає його від корпоративних зловживань.

3. ПРАКТИЧНИЙ БЛОК: АНАЛІТИЧНА РОБОТА ТА ПРОЄКЦІЯ НА СЬОГОДЕННЯ

Для успішного виконання самостійної роботи здобувач повинен не лише законспектувати історичні факти, але й здійснити фахову екстраполяцію цього досвіду на сучасну будівельну та транспортну практику. Звітність виконується письмово у робочому зошиті.

Практична проєкція (Основне завдання СРС): Проаналізуйте, як класичні концепції громадянського суспільства відображаються у функціонуванні сучасних інституцій автотранспортної галузі, та доведіть життєву необхідність громадянського контролю за безпекою і логістикою.

Вимоги до написання аналітичного висновку (Обсяг: 1-1,5 сторінки формату А4):

1. **Концептуальний аналіз:** Спираючись на теорію соціального капіталу Роберта Патнема, поясніть, чому високий рівень суспільної довіри є критично важливим для успішного функціонування транспортної логістики в умовах криз (наведіть приклад волонтерських логістичних ланцюгів в Україні під час повномасштабного вторгнення).
2. **Інституційний вимір:** Проаналізуйте роль незалежних транспортних профспілок або громадських об'єднань (наприклад, урбаністичних рухів за безпеку дорожнього руху «Vision Zero») як інструментів «публічної сфери» за Габермасом. Як вони змушують державний апарат та приватні АТП змінювати стандарти безпеки?

3. **Етика та громадянський обов'язок:** Спираючись на концепт громадянського суспільства Локка (де життя і безпека є найвищою цінністю), розв'яжіть моральну дилему: ви — головний інженер автопарку; власник компанії вимагає випустити на маршрут партію міських автобусів із критичним зносом гальмівних систем задля економії коштів. Сформулюйте ваш алгоритм дій як свідомого громадянина (викривача), посилаючись на правові та етичні норми захисту суспільного блага.

ТЕМА 1.2 СР: Аналіз каналів соціальної мобільності в сучасній Україні на прикладі інженерно-технічних спеціальностей автомобільного транспорту.

1. АКАДЕМІЧНИЙ ВСТУП ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ВКАЗІВКИ

Здатність суспільства забезпечувати своїм громадянам рівні можливості для переміщення соціальною драбиною є головним індикатором його демократичності та економічного здоров'я. Класик соціології Питирим Сорокін ввів поняття «каналів соціальної мобільності» (соціальних ліфтів) — суспільних інститутів, за допомогою яких індивід може змінити свій соціальний статус. В умовах глибоких соціально-економічних трансформацій та повоєнного відновлення сучасної України традиційні канали мобільності зазнають кардинальних змін.

Для майбутнього фахівця спеціальності 274 «Автомобільний транспорт» розуміння цих процесів має екзистенційне та прагматичне значення. Технічна експертиза, здатність працювати зі складними комп'ютеризованими системами діагностики та управління логістикою перетворюють інженерні професії на один із найпотужніших соціальних ліфтів сучасності. Ця самостійна робота вимагає від здобувача освіти здійснити фаховий «соціологічний аудит» власної професії. Слухач повинен проаналізувати, як освіта, підприємництво та унікальний кризовий досвід дозволяють інженеру-автомобілісту здійснювати вертикальну висхідну мобільність, переходячи від статусу найманого робітника до середнього класу, експертної еліти чи власника бізнесу.

2. ТЕОРЕТИЧНИЙ БЛОК: КАНАЛИ СОЦІАЛЬНОЇ МОБІЛЬНОСТІ В ТРАНСПОРТНІЙ ГАЛУЗІ

Завдання для опрацювання: Проаналізувати теорію соціальної стратифікації та мобільності, виокремити специфічні соціальні ліфти, що діють в інженерно-технічній сфері автотранспорту в реаліях сучасної України.

2.1. Макрорівень: Освіта та інновації як інституціоналізований культурний капітал

В умовах Четвертої промислової революції (Індустрія 4.0) освіта перестає бути формальністю і перетворюється на ключовий канал висхідної мобільності.

- **Конвертація знань у статус:** Згідно з теорією П'єра Бурдьє, фахова освіта — це форма інституціоналізованого культурного капіталу, який легко конвертується в економічний капітал (високу зарплату). У сфері автотранспорту перехід від механічних двигунів внутрішнього згоряння (ДВЗ) до електромобілів (EV) та автономного водіння створює новий прошарок високооплачуваних фахівців — інженерів-мехатроніків.
- **Безперервне навчання (Lifelong learning):** Технології старіють кожні 3-5 років. Слюсар, який зупинився у розвитку, зазнає низхідної мобільності (втрачає доходи та престиж). Інженер, який постійно оновлює сертифікати з комп'ютерної діагностики, здійснює стрімку вертикальну мобільність, стаючи незамінним експертом або керівником високотехнологічної СТО.

2.2. Мезорівень: Підприємництво, мілітарний досвід та соціальні мережі

Сучасна транспортна галузь України формує унікальні соціальні ліфти, зумовлені кризовими явищами та війною.

- **Армія як канал мобільності:** Історично армія завжди була потужним соціальним ліфтом (за П. Сорокіним). Сьогодні ветерани, які здобули досвід ремонту складної натовської техніки в екстремальних польових умовах та навички управління кризовою логістикою під обстрілами, повертаються в цивільне життя з унікальним управлінським потенціалом. Їхній досвід робить їх ідеальними кандидатами на посади технічних директорів та кризових менеджерів логістичних хабів.
- **Економічний канал (Малий та середній бізнес):** Сфера автосервісу залишається однією з найдоступніших для старту власного бізнесу. Траєкторія «найманий автомеханік → бригадир → власник власного спеціалізованого СТО» є класичним прикладом інтрагенераційної (внутрішньопоколінневої) вертикальної висхідної мобільності.
- **Соціальний капітал (Нетворкінг):** Формування бази лояльних клієнтів (клієнтська мережа) є формою накопичення соціального капіталу, який гарантує інженеру незалежність від конкретного роботодавця.

Таблиця 1. Види соціальної мобільності фахівця автомобільного транспорту

Вид соціальної мобільності	Соціологічне визначення	Практичний приклад у спеціальності 274	Наслідки для особистості
Вертикальна висхідна	Переміщення індивіда з нижчої соціальної страти до вищої, зростання статусу, доходів і влади.	Майстер-приймальник проходить курси з менеджменту і стає технічним директором мережі дилерських автоцентрів.	Зростання рівня життя, перехід до середнього або вищого класу, розширення зони відповідальності.
Вертикальна низхідна	Втрата соціального статусу, зниження престижу професії або рівня доходів.	Вузькопрофільний карбюраторник відмовляється вивчати електронні системи впорскування, втрачає клієнтів і переходить на низькооплачувану некваліфіковану роботу.	Маргіналізація, економічна депривація, професійне вигорання.
Горизонтальна	Перехід індивіда в іншу соціальну групу без помітної зміни соціального статусу чи доходів.	Інженер з гарантії переходить працювати з дилерського центру Toyota в дилерський центр Volkswagen на аналогічну посаду.	Розширення професійного кругозору без зміни стратифікаційного рівня.
Інтергенераційна (Міжпоколіннева)	Зміна соціального статусу дітей порівняно зі статусом їхніх батьків.	Син водія рейсового автобуса здобуває диплом інженера та відкриває власну міжнародну логістичну компанію.	Ознака відкритості та ефективності соціальних ліфтів у державі.

2.3. Мікрорівень: Аномія та бар'єри мобільності в умовах криз

Соціологія також досліджує фактори, які блокують соціальні ліфти. Для сучасної України такими бар'єрами є корупція, інфраструктурні руйнування та соціальна аномія (стан ціннісної дезорієнтації, за Е. Дюркгеймом). Якщо інженер-випускник бачить, що високі посади в транспортній інспекції чи муніципальних автопарках займають не завдяки компетентності, а через непотизм (кумівство), це руйнує його мотивацію до навчання. Відновлення справедливості у призначенні кадрів (меритократія) є головною умовою того, щоб канал освіти працював ефективно.

3. ПРАКТИЧНИЙ БЛОК: АНАЛІТИЧНА РОБОТА ТА ПРОЄКЦІЯ НА СЬОГОДЕННЯ

Ця самостійна робота є обов'язковим етапом рефлексії здобувача освіти над власним професійним майбутнім. Здобувач повинен написати структурований аналітичний текст, який демонструє здатність застосовувати соціологічні категорії до планування власного кар'єрного шляху та оцінки стану транспортної галузі. Звітність виконується письмово у робочому зошиті або електронному документі.

Практичне завдання (Основне завдання СРС): Напишіть аналітичний звіт (есе) на тему: «Мій професійний маршрут: аналіз ефективності каналів соціальної мобільності для інженера-автомобіліста в сучасній Україні» (Обсяг: 1-1,5 сторінки формату А4).

Вимоги до розкриття теми (Алгоритм виконання):

- Діагностика соціальних ліфтів (Макрорівень):** Спираючись на теорію П. Сорокіна, опишіть, які саме соціальні інститути в сучасній Україні (державні, приватні, військові, освітні) діють як найбільш ефективні «ліфти» для фахівців автомобільного транспорту. Наведіть конкретний аргумент, чому перехід світового автопрому на комп'ютеризовані системи (мехатроніку) різко підвищує соціальний престиж і статус сучасного інженера СТО порівняно з автомеханіком ХХ століття.
- Аналіз бар'єрів (Мезорівень):** Критично оцініть перешкоди на шляху висхідної мобільності. Які фактори сьогодні можуть заблокувати кар'єрний ріст талановитого випускника (корупція

на підприємстві, відсутність стартового капіталу для власної справи, застаріла матеріально-технічна база державних АТП)? Запропонуйте соціологічно обґрунтований механізм подолання одного з цих бар'єрів (наприклад, через грантові програми для ветеранів на відкриття бізнесу або незалежну європейську сертифікацію).

3. **Проектування власної траєкторії (Мікрорівень):** Намалуйте (текстово) план вашої особистої внутрішньопоколінневої вертикальної мобільності на найближчі 10 років. З якої страти (посади) ви починаєте? Які конкретно знання (культурний капітал) та соціальні зв'язки (соціальний капітал) вам необхідно здобути, щоб досягти статусу топ-менеджера логістичної компанії або власника сучасного автотранспортного бізнесу?

ТЕМА 1.3 СР: Дослідження форм девіантної поведінки у професійному середовищі та інструментів соціального контролю на виробництві.

1. АКАДЕМІЧНИЙ ВСТУП ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ВКАЗІВКИ

Проблема відхилення від норм (девіації) є однією з центральних у соціологічній науці. Для підприємств автомобільного транспорту девіантна поведінка працівників виходить за межі суто дисциплінарних порушень — вона безпосередньо корелює з техногенною небезпекою, фінансовими збитками та загрозою для життя людей. Якщо соціологія вивчає девіацію як соціальний феномен, то для інженера-управління вона є системним ризиком, який потребує жорсткого прогнозування та локалізації.

Ця самостійна робота вимагає від здобувача освіти здійснити фаховий «соціологічний демонтаж» причин порушення правил на виробництві. Слухач повинен відійти від примітивного розуміння девіації як наслідку «поганого характеру» працівника і проаналізувати її крізь призму теорій аномії (Е. Дюркгейм), структурного напруження (Р. Мертон) та концепцій соціального контролю. Розуміння цих процесів дозволить майбутньому фахівцю проектувати ефективні системи управління, де технічні інструменти контролю (телематика, GPS, алкозамки) органічно поєднуються з неформальним соціальним контролем (корпоративною культурою та етикою).

2. ТЕОРЕТИЧНИЙ БЛОК: СОЦІОЛОГІЯ ДЕВІАЦІЙ ТА СОЦІАЛЬНОГО КОНТРОЛЮ НА ТРАНСПОРТІ

Завдання для опрацювання: Дослідити природу девіантної поведінки в автотранспортній галузі, класифікувати види порушень та проаналізувати ефективність формальних і неформальних інструментів соціального (та технічного) контролю.

2.1. Макрорівень: Аномія та структурне напруження в транспортній галузі

Будь-яка девіація має структурне підґрунтя. Соціолог Роберт Мертон довів, що девіантна поведінка (наприклад, крадіжки або шахрайство) виникає тоді, коли суспільство нав'язує індивіду цілі (фінансовий успіх), але не дає легальних інституційних засобів для їх досягнення.

- **Економічна девіація (Інновація за Мертоном):** Якщо водій або механік отримує неадекватно низьку заробітну плату, але від нього вимагають виконання надскладних планів, виникає структурне напруження. Індивід починає шукати "інноваційні" (девіантні) шляхи досягнення економічної мети: злив та продаж корпоративного пального, підміна оригінальних запчастин на дешеві аналоги на СТО з привласненням різниці, "ліві" рейси поза маршрутним листом.
- **Аномія (Безнормність):** В умовах криз (війна, різкі зміни законодавства) старі норми руйнуються, а нові ще не сформовані. Це призводить до стану аномії (за Е. Дюркгеймом). У транспорті це проявляється як масове фаталістичне ігнорування техніки безпеки: водії ігнорують сигнали втоми, а механіки свідомо пропускають етапи технічного огляду (ТО), керуючись логікою "зараз не до правил, головне — швидкість".

2.2. Мезорівень: Форми девіації та механізми соціальних санкцій

Соціальний контроль — це механізм, за допомогою якого група або суспільство гарантує дотримання норм. Він реалізується через систему санкцій (позитивних/негативних, формальних/неформальних).

Таблиця 1. Типологія девіантної поведінки на АТП та відповідні системи контролю

Тип девіації	Практичний прояв на автотранспортном у підприємстві	Механізм формального контролю (Технічний/Юридичний)	Механізм неформального контролю (Культурний/Груповий)
Делінквентна (Злочинна)	Крадіжка вантажу, злив палива, підробка шляхової	Впровадження телематики (датчики рівня палива в баках),	Зневага з боку колег, репутаційне знищення, негласне внесення до

	та фінансової документації, керування у стані сп'яніння.	GPS-трекінг, алкозамки (Alcolock) в кабінах, кримінальні позови.	"чорних списків" перевізників регіону (ізоляція).
Дисциплінарна (Організаційна)	Систематичні запізнення, ігнорування стандартів компанії, порушення графіків режимів праці та відпочинку (СУТР).	Цифрові тахографи, системи відеоспостереження, штрафи, догани, позбавлення премій.	Тиск з боку "здорової" частини колективу, оскільки запізнення одного водія зриває загальний ланцюг постачання і б'є по доходах бригади.
Соціопатична (Токсична)	Мобінг, цькування молодих спеціалістів, ейджизм, сексизм, провокування конфліктів у диспетчерській чи ремзоні.	Внутрішні розслідування HR-відділу, звільнення за порушення корпоративного кодексу, судові позови за ст. 2-2 КЗпП.	Байкот агресора колективом (Остракізм), формування атмосфери нульової толерантності до принижень.
Ретритизм (Втеча від реальності)	Професійне вигорання, абсентеїзм (прихована відсутність на робочому місці), алкоголізм у неробочий час, що впливає на реакцію.	Примусові медичні огляди перед рейсом, адміністративне відсторонення від роботи.	Втручання профспілки, інституту наставництва, психологічна підтримка "рівний-рівному" (Peer-to-peer).

2.3. Мікрорівень: Цифровий «Паноптикум» та етика інженерного нагляду

Французький філософ Мішель Фуко у праці «Наглядати і карати» описав концепцію ідеальної в'язниці — «Паноптикуму», де наглядач може бачити всіх, але в'язні не бачать наглядача. Це створює ефект постійної присутності влади, змушуючи людей здійснювати самоконтроль.

- **Цифрова диспетчеризація:** Сучасне автотранспортне підприємство є технологічним втіленням цієї соціології. Датчики стилю водіння (фіксація різких гальмувань), камери зі штучним інтелектом у кабінах, що відстежують рух очей водія (контроль втоми та сну), повністю нівелюють простір для прихованої девіації. Водій або механік знає, що система постійно генерує масиви даних (Big Data), які фіксують кожну його дію.
- **Етика тотального контролю:** Для інженера-керівника постає глибоке моральне питання. З одного боку, цифровий паноптикум зводить кількість ДТП і крадіжок до нуля. З іншого боку, тотальний контроль знищує довіру, посилює психологічний стрес і перетворює працівника на "придаток машини". Соціальний контроль має бути збалансованим: технічний нагляд має бути спрямований виключно на безпеку, а не на мікроменеджмент і приниження гідності фахівця.

3. ПРАКТИЧНИЙ БЛОК: АНАЛІТИЧНА РОБОТА ТА ПРОЄКЦІЯ НА СЬОГОДЕННЯ

Ця самостійна робота є обов'язковим етапом підготовки здобувача до виконання функцій керівника, здатного аналізувати криміногенні ризики та управляти організаційною поведінкою на виробництві. Звітність виконується письмово у робочому зошиті або електронному документі.

Практичне завдання (Основне завдання СРС): Напишіть аналітичне есе-розслідування на тему: «Анатомія девіації на автотранспортному підприємстві: від причин структурного напруження до проєктування цифрових систем соціального контролю» (Обсяг: 1-1,5 сторінки формату А4).

Вимоги до розкриття теми (Алгоритм виконання):

1. **Діагностика девіації (Макроаналіз):** Оберіть один з найпоширеніших видів девіантної поведінки в автомобільній галузі (наприклад, крадіжка комплектуючих на СТО, махінації з пробігом/пальним, або систематичне порушення швидкості водіями). Використовуючи теорію структурного напруження Р. Мертона, поясніть *соціальні причини* цього явища. Чому жорсткі

покарання без зміни умов праці (рівня зарплат чи норм виробітку) ніколи не викоринять цю девіацію повністю?

2. **Архітектура контролю (Інженерна практика):** Опишіть, як сучасні цифрові технології (телематика, CAN-шини, тахографи) виконують функцію формального соціального контролю. Як інженер-керівник може перетворити ці "каральні" інструменти на систему позитивних санкцій (наприклад, система еко-драйвінгу, де за економію пального і безпечне водіння працівник отримує автоматичний бонус)?
3. **Етико-соціологічний висновок:** Спираючись на концепт "Паноптикуму" М. Фуко, розкрийте проблему балансу між тотальним цифровим контролем та довірою в колективі. Чому неформальний контроль (спільні цінності, сильна корпоративна культура, повага в бригаді) є в довгостроковій перспективі більш ефективним інструментом запобігання девіації, ніж найдорожча система відеоспостереження?

МОДУЛЬ 2. Соціологія організації, праці та трудових відносин у транспортній галузі

ТЕМА 2.1 СР: Розробка моделі ефективної організаційної культури та стилю лідерства для станції технічного обслуговування (СТО) або логістичної компанії.

1. АКАДЕМІЧНИЙ ВСТУП ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ВКАЗІВКИ

Успіх сучасного автотранспортного підприємства чи станції технічного обслуговування (СТО) лише на 30% залежить від якості обладнання та на 70% — від людського капіталу. Пострадянська парадигма управління, яка базувалася на «гаражній культурі» (токсична маскулінність, авторитарний стиль управління, неформальні ієрархії, відсутність психологічної безпеки), є абсолютно неконкурентоспроможною в умовах сучасної економіки.

Для майбутнього інженера-керівника за спеціальністю 274 «Автомобільний транспорт» вміння конструювати здорову організаційну культуру є такою ж важливою технічною навичкою, як і здатність провести комп'ютерну діагностику двигуна. Соціологія організацій доводить: стиль лідерства безпосередньо впливає на плинність кадрів, рівень виробничого травматизму, якість обслуговування клієнтів (NPS) та, зрештою, на прибутковість бізнесу. Ця самостійна робота спрямована на формування у здобувачів освіти навичок соціоінженерного проєктування. Ви маєте навчитися свідомо обирати тип корпоративної культури (за моделлю Камерона-Куїнна) та застосовувати інструменти трансформаційного лідерства для побудови згуртованих, інклюзивних та високоефективних команд механіків, логістів і водіїв.

2. ТЕОРЕТИЧНИЙ БЛОК: СОЦІОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ТА ЛІДЕРСТВА НА ТРАНСПОРТІ

Завдання для опрацювання: Проаналізувати типологію організаційних культур, дослідити еволюцію стилів лідерства та інтегрувати trauma-informed (обізнаний з травмою) підхід у систему управління трудовими колективами автотранспортної галузі.

2.1. Макрорівень: Діагностика організаційної культури (Модель Камерона-Куїнна)

Американські соціологи Кім Камерон та Роберт Куїнн розробили інструмент оцінки організаційної культури (OCAI), що базується на Рамковій конструкції конкуруючих цінностей (Competing Values Framework). Будь-яке автотранспортне підприємство можна віднести до одного з чотирьох базових типів (або їхньої комбінації), залежно від фокусу (внутрішній чи зовнішній) та структури (гнучкість чи контроль).

Таблиця 1. Матриця організаційних культур (Адаптовано для транспортної галузі)

Тип культури (OCAI)	Соціологічна характеристика	Прояв на СТО або в логістичній компанії	Роль керівника (Інженера)
Кланова (Співпраця)	Фокус на внутрішній гнучкості. Організація як велика сім'я. Висока лояльність та турбота про працівників.	Ідеально для невеликих СТО (до 15 осіб). Високий рівень наставництва: досвідчені майстри добровільно навчають стажерів. Мінімальна плинність кадрів.	Наставник, фасилітатор, «батько» колективу. Основний інструмент — емпатія.
Адхократична (Творення)	Фокус на зовнішній гнучкості та інноваціях. Динамічне,	СТО, що спеціалізуються на складному тюнінгу,	Новатор, візіонер. Готовність прощати помилки механіків

	творче робоче середовище, готовність до ризику.	ремонті сучасних електромобілів (EV) та розробці нестандартних інженерних рішень.	під час освоєння нових технологій (культура експерименту).
Ринкова (Конкуренція)	Фокус на зовнішньому контролі. Орієнтація на результат, KPI, захоплення частки ринку, агресивна конкуренція.	Великі дилерські автоцентри та міжнародні логістичні компанії. Кожен механік/водій має жорсткий план виробітку (норма-години).	Жорсткий диктатор результату, конкурент. Управління через фінансові бонуси та штрафи. Ризик швидкого вигорання команди.
Ієрархічна (Контроль)	Фокус на внутрішньому контролі. Формалізовані правила, суворі процедури, стабільність та передбачуваність.	Муніципальні автопарки, підприємства з перевезення небезпечних вантажів. Кожна дія регламентована стандартами та інструкціями з безпеки.	Координатор, організатор. Управління через дотримання посадових інструкцій та ДБН/ДСТУ.

2.2. Мезорівень: Еволюція лідерства — від Автократії до Трансформації

Стиль лідерства є механізмом трансляції організаційної культури на мікрорівень. Класична тріада Курта Левіна (авторитарний, демократичний, ліберальний стилі) у сучасному високотехнологічному транспортному бізнесі поступається місцем складнішим соціологічним концепціям.

- **Транзакційне лідерство:** Базується на соціальному обміні. Інженер-управлінець чітко ставить завдання («відремонтувати 5 ходових за зміну») і гарантує винагороду або штраф. Цей стиль ефективний у рутинних процесах логістики (Ринкова або Ієрархічна культура), але не здатний мотивувати фахівця до вирішення нестандартних інженерних задач.
- **Трансформаційне лідерство (Ідеальна модель):** Сучасний керівник СТО — це лідер, який надихає команду, стимулює інтелектуальний розвиток працівників (наприклад, направляє їх на курси діагностики) та проявляє індивідуальну турботу. Такий інженер власним прикладом демонструє етику праці. Замість того, щоб кричати на слюсаря за зламану деталь, трансформаційний лідер організовує аналіз помилки, щоб унеможливити її системне повторення (принцип «Just Culture» — культури справедливості).

2.3. Мікрорівень: Емоційний інтелект (EQ) та Trauma-Informed менеджмент

Професійне середовище сучасної України характеризується високим рівнем фонового стресу, наявністю в колективах ветеранів бойових дій та внутрішньо переміщених осіб.

- **Соціально-психологічний клімат:** Інженер повинен володіти високим емоційним інтелектом (EQ) — здатністю розпізнавати власні емоції та емоції підлеглих. Якщо механік приходить на зміну в стані глибокої апатії, жорсткий авторитарний стиль управління лише спровокує конфлікт або аварію на виробництві.
- **Trauma-informed лідерство:** Обізнане з травмою керівництво вимагає від інженера проєктувати організаційну культуру, яка гарантує психологічну безпеку. Це означає створення умов, за яких працівник (особливо ветеран) не боїться повідомляти про свої помилки, фізичне виснаження або потребу у відпочинку. Культура психологічної безпеки повністю виключає токсичні жарти, мобінг, ейджизм та стигматизацію.

3. ПРАКТИЧНИЙ БЛОК: АНАЛІТИЧНА РОБОТА ТА ПРОЄКЦІЯ НА СЬОГОДЕННЯ

Ця самостійна робота є фінальним етапом моделювання вашої майбутньої управлінської реальності. Ви повинні виступити в ролі системного архітектора соціального простору вашого підприємства.

Практичне завдання (Основне завдання СРС):

Розробіть авторський проєкт-концепт «Корпоративний кодекс та модель організаційної культури інноваційної СТО (або логістичної компанії)». Звітність виконується письмово (Обсяг: 1,5 - 2 сторінки формату А4).

Вимоги до виконання та структура проєкту:

1. Профіль організаційної культури:

- Спираючись на модель Камерона-Куїнна, оберіть і обґрунтуйте домінуючий тип культури для вашого підприємства. Поясніть, чому саме цей тип (наприклад, суміш Адхократичної та Кланової) забезпечить найвищу рентабельність та лояльність клієнтів в умовах високої конкуренції на ринку автосервісу України.
2. **Матриця Лідерства та Емоційного Інтелекту:**
- Опишіть ваш особистий стиль управління на посаді головного інженера/технічного директора. Як ви будете застосовувати принципи трансформаційного лідерства? Наведіть алгоритм вирішення конкретного виробничого конфлікту: досвідчений, але консервативний автомеханік (50+ років) відмовляється переходити на нову цифрову систему обліку запчастин (CRM), саботуючи роботу молодого майстра-приймальника. Як ви вирішите це без авторитарного звільнення?
3. **Імплементація Trauma-informed підходу:**
- Розробіть 3 конкретні правила для вашого Корпоративного кодексу, які гарантуватимуть психологічну безпеку та інклюзивність у вашому колективі (особливо в контексті взаємодії з працівниками-ветеранами). Як ваша організаційна культура реагуватиме на помилку механіка (наприклад, випадкове пошкодження дорогої деталі електромобіля), щоб зберегти фахівця і не допустити приховування дефектів у майбутньому?

ТЕМА 2.2 СР: Аналіз методів вирішення трудових конфліктів та забезпечення соціального захисту на підприємствах (ЗК8).

1. АКАДЕМІЧНИЙ ВСТУП ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ВКАЗІВКИ

Функціонування будь-якого сучасного автотранспортного підприємства (АТП) або логістичного хабу є складним переплетінням економічних, технологічних та соціальних інтересів. Там, де існує розподіл обмежених ресурсів — чи то нові вантажівки, сучасні діагностичні сканери на СТО, преміальні фонди або зручні графіки відпусток, — неминуче виникає соціально-трудова конфлікт. У застарілій, авторитарній парадигмі управління конфлікт сприймався виключно як «аномалія», яку потрібно було негайно придушити адміністративним тиском.

Сучасна соціологія організацій доводить протилежне: конфлікт є природним індикатором системних недоліків та точкою росту підприємства. Для майбутнього інженера-керівника (спеціальність 274) вміння вчасно діагностувати латентну (приховану) фазу суперечки та перевести її в конструктивне русло є критично важливою компетенцією. Невирішений конфлікт на СТО неминуче призводить до прихованого саботажу (навмисного затягування строків ремонту, недбалості), плінності висококваліфікованих кадрів та, як наслідок, зниження рівня техногенної безпеки. Ця самостійна робота має на меті озброїти здобувачів освіти науково обґрунтованими методами медіації (посередництва) та навчити проектувати системи соціального захисту, які діють як превентивні механізми проти деструктивних трудових криз.

2. ТЕОРЕТИЧНИЙ БЛОК: СОЦІОЛОГІЯ ТРУДОВОГО КОНФЛІКТУ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

Завдання для опрацювання: Дослідити анатомію та стадії трудового конфлікту, проаналізувати стратегії поведінки сторін та визначити роль колективного договору як головного інструменту соціального захисту на транспортному підприємстві.

2.1. Макрорівень: Анатомія та функції конфлікту на виробництві

Згідно з теорією позитивно-функціонального конфлікту Льюїса Козера та Ральфа Дарендорфа, конфлікт не лише руйнує, але й виконує потужні конструктивні функції: він згуртовує групу, стимулює технологічні інновації та розкриває слабкі місця в організації праці.

- **Класифікація причин конфліктів на АТП:**
- *Об'єктивні (Структурно-організаційні):* Застаріла система нормування праці (наприклад, механіку виділяють 2 години на заміну вузла, хоча через знос підйомників це об'єктивно займає 4 години); несправедлива система нарахування заробітної плати; порушення ланцюгів постачання запчастин, що призводить до простою з вини керівництва; відсутність ергономічних умов (відсутність опалення в ремзоні взимку).
- *Суб'єктивні (Соціально-психологічні):* Токсичний стиль управління (перехід на особистості, публічні приниження); низький рівень емоційного інтелекту майстра цеху; відсутність прозорого зворотного зв'язку між дирекцією та водіями/механіками; мікроагресія або ейджизм у колективі.
- **Динаміка конфлікту:** Інженер має розуміти стадії розвитку конфлікту: 1) Латентна стадія (накопичення прихованого невдоволення, зниження продуктивності праці); 2) Інцидент (тригер, що запускає відкрите протистояння, наприклад, несправедливий штраф); 3)

Ескалація (страйк, саботаж, масове звільнення); 4) Вирішення; 5) Постконфліктний синдром. Найвища майстерність управлінця — втрутитися та ліквідувати причину ще на латентній стадії.

2.2. Мезорівень: Стратегії вирішення (Сітка Томаса-Кілманна) та Інститут медіації

Американські дослідники Кеннет Томас і Ральф Кілманн розробили двовимірну модель поведінки особистості в конфлікті, яка базується на двох векторах: прагнення захистити власні інтереси (асертивність) та прагнення врахувати інтереси іншої сторони (кооперація).

Таблиця 1. Матриця стилів вирішення конфліктів (Адаптовано для транспортної галузі)

Стратегія (Стиль)	Характеристика	Приклад застосування на АТП / СТО	Оцінка ефективності для Інженера
Уникнення (Avoiding)	Низька асертивність, низька кооперація. Ігнорування проблеми.	Керівник "не помічає" конфлікту між логістом і водієм через нереалістичні графіки маршрутів, сподіваючись, що вони самі розберуться.	Деструктивна. Конфлікт переходить у хронічну стадію, графіки зриваються, безпека падає.
Пристосування (Accommodating)	Низька асертивність, висока кооперація. Поступка інтересам іншого.	Задоволення вимог профспілки щодо підвищення зарплати без зміни технологічного процесу та підвищення рентабельності бізнесу.	Тимчасовий ефект. Призводить до фінансових втрат підприємства, не вирішує структурної проблеми.
Конкуренція (Competing)	Висока асертивність, низька кооперація. Авторитарне силове вирішення.	Директор під загрозою звільнення змушує механіків працювати надурочно без подвійної оплати, щоб закрити план.	Швидко вирішує поточну задачу, але повністю руйнує лояльність. Веде до саботажу та плинності.
Компроміс (Compromising)	Середня асертивність, середня кооперація. Пошук рішення, де обидві сторони йдуть на часткові поступки.	Два майстри потребують один і той самий діагностичний стенд. Рішення: розділити час по 4 години кожному, пожертвувавши швидкістю ремонтів.	Прийнятно для оперативних рішень, але не усуває дефіциту ресурсів.
Співробітництво (Collaborating)	Висока асертивність, висока кооперація. Спільний пошук рішення, яке повністю задовольняє інтереси обох сторін.	ІДЕАЛЬНА МОДЕЛЬ. Аналіз потоку клієнтів разом з майстрами та обґрунтування перед інвестором закупівлі другого сканера або оптимізація запису клієнтів.	Найефективніша стратегія. Перетворює конфлікт на інновацію та покращення бізнес-процесу.

- **Інститут медіації:** На сучасному підприємстві інженер часто виступає в ролі медіатора (нейтрального посередника). Медіатор не приймає рішення замість сторін; він модерує процес переговорів, знижує емоційну напругу (переводить розмову з особистостей на факти) і допомагає сторонам самостійно дійти згоди (співробітництва).

2.3. Мікрорівень: Соціальний захист як превенція (Trauma-Informed підхід)

Найкращий спосіб вирішення конфлікту — це його запобігання через побудову надійної системи соціального захисту. Інструментом формалізації цього захисту є **Колективний договір** — правовий документ, що укладається між роботодавцем та трудовим колективом. Чим детальніше він регламентує оплату праці, надурочні, лікарняні та умови відпочинку, тим менше залишається «сірих зон» для суб'єктивних суперечок.

- **Охорона праці та Ергономіка:** Фізичний дискомфорт є потужним каталізатором агресії. Забезпечення персоналу СТО сучасними гідравлічними підйомниками, системами вентиляції вихлопних газів, утепленням професійним спецодягом та чистими душовими кімнатами — це базовий рівень соціального захисту, який автоматично знижує конфліктогенність на виробництві на 40%.
- **Trauma-Informed простір та Інклюзія:** В умовах повоєнної економіки соціальний захист вимагає «обізнаного з травмою» підходу. Інженер-керівник повинен гарантувати створення психологічно безпечного середовища для ветеранів, людей з інвалідністю та внутрішньо переміщених осіб. Це включає: доступ до корпоративних програм психологічної підтримки, гнучкі графіки для медичної реабілітації, а також жорстке придушення (через корпоративний кодекс) будь-яких проявів мобінгу, булінгу чи знецінення чужого досвіду.

3. ПРАКТИЧНИЙ БЛОК: АНАЛІТИЧНА РОБОТА ТА ПРОЄКЦІЯ НА СЬОГОДЕННЯ

Ця самостійна робота є моделюванням вашої майбутньої управлінської діяльності. Ви повинні виступити в ролі кризового менеджера (інженера-арбітра), здатного розібрати складний виробничий конфлікт та спроектувати превентивну систему захисту прав колективу.

Практичне завдання (Основне завдання СРС):

Розробіть аналітичний звіт-проект на тему: «Модель управління конфліктами та архітектура соціального пакета на інноваційному автотранспортному підприємстві». Звітність виконується письмово (Обсяг: 1,5-2 сторінки формату А4).

Вимоги до виконання та структура проєкту (Максимум 100 балів):

1. **Конфліктологічний аналіз виробничого кейсу (35 балів):**
 - *Ситуація:* На офіційній дилерській СТО виник гострий конфлікт поколінь та компетенцій. Керівництво запровадило нову відрядно-преміальну систему оплати. У результаті досвідчені механіки-мотористи (старшого віку) почали «перехоплювати» вигідні, швидкі і дорогі ремонти (наприклад, регламентні ТО, заміна мастил і фільтрів), залишаючи молодим інженерам-діагностам складну, тривалу і непередбачувану роботу з пошуку плаваючих помилок в електроніці сучасних електромобілів (EV). Молодь витрачає дні на діагностику, не заробляючи нормо-годин, і масово подає заяви на звільнення. У ремзоні панує відкрита ворожнеча.
 - *Ваше завдання:* Спираючись на сітку Томаса-Кілманна, опишіть ваші дії як Технічного директора. Як ви організуєте процес медіації? Запропонуйте рішення в стилі «Співробітництво», яке ліквідує структурну причину (змінить підхід до тарифікації складної інтелектуальної діагностики та рутинної механічної роботи), щоб задовольнити обидві сторони і зберегти кадри.
2. **Проектування Соціального пакета (Забезпечення ЗК8) (35 балів):**
 - Розробіть структуру сучасного «Соціального пакета» (Benefit Package) для працівників вашої транспортної компанії, який діятиме як потужний нематеріальний мотиватор і превентивний засіб проти трудових конфліктів.
 - Включіть до нього мінімум 4 інноваційних пункти (наприклад: розширене медичне страхування, компенсація витрат на профільне навчання/сертифікацію на заводах-виробниках, безвідсоткові позики, пільговий ремонт особистих автомобілів працівників). Обґрунтуйте *економічну доцільність* цих витрат для власника бізнесу (наприклад, як інвестиції в здоров'я знижують кількість лікарняних, а навчання підвищує LTV — життєвий цикл працівника в компанії).
3. **Етичний кодекс та Trauma-Informed Безбар'єрність (30 балів):**
 - Сформулюйте 3 конкретних пункти (правила) для Колективного договору вашого АТП, які будуть юридично захищати права працівників вразливих категорій (зокрема ветеранів, що повертаються з фронту на виробництво, та працівників з інвалідністю).
 - Поясніть, як ви будете забезпечувати соціальну справедливість під час розподілу ресурсів у цеху та формувати культуру нульової толерантності до дискримінації.

ТЕМА 2.3 СР: Дослідження факторів матеріальної та нематеріальної мотивації праці інженерно-технічного персоналу автотранспортних підприємств.

1. АКАДЕМІЧНИЙ ВСТУП ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ВКАЗІВКИ

Проблема мотивації праці є ключовим викликом для сучасного автотранспортного бізнесу. Дефіцит висококваліфікованих інженерів-діагностів, автомеханіків та логістів на ринку праці України змушує компанії жорстко конкурувати за таланти. Традиційна тейлористська модель управління, яка розглядала працівника виключно як «економічну людину» (Homo Economicus), що працює лише заради грошей, довела свою повну неефективність в умовах високотехнологічного виробництва.

Для майбутнього інженера-керівника (спеціальність 274) розуміння соціології мотивації є інструментом утримання найціннішого ресурсу — людського капіталу. Сьогодні фахівець, який здатен провести складне калібрування радарів ADAS або відремонтувати інвертор електромобіля, не залишиться працювати в компанії, де панує токсична атмосфера, навіть за високу зарплату. Ця самостійна робота має на меті навчити здобувачів освіти проєктувати комплексні системи мотивації, де матеріальні стимули (KPI, бонуси) органічно поєднуються з нематеріальними (визнання, автономія, психологічна безпека, кар'єрне зростання), спираючись на класичні та сучасні соціологічні теорії.

2. ТЕОРЕТИЧНИЙ БЛОК: СОЦІОЛОГІЯ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

Завдання для опрацювання: Проаналізувати двофакторну теорію мотивації, дослідити психологію справедливості в оплаті праці та вивчити дієві інструменти нематеріального стимулювання в умовах кризового (повоєнного) суспільства.

2.1. Макрорівень: Двофакторна теорія Фредеріка Герцберга на СТО

Згідно з дослідженнями соціолога Ф. Герцберга, фактори, що впливають на задоволеність роботою, діляться на дві незалежні групи. Розуміння цієї концепції є базою для будь-якого управління на транспорті.

- **Гігієнічні фактори (Утримання):** Це умови праці, зарплата, безпека та політика компанії. На СТО це: наявність теплового боксу взимку, чиста уніформа, базовий рівень окладу, справні підйомники, відсутність хамства з боку керівництва. *Важливий соціологічний парадокс:* наявність цих факторів **не викликає** мотивації працювати краще, вона лише запобігає невдоволенню. Але якщо їх немає — працівник звільняється.
- **Мотиватори (Стимулювання):** Це фактори, що безпосередньо пов'язані з характером самої праці (визнання, відповідальність, професійне зростання). Інженер-механік мотивується, коли йому доручають складний, нестандартний ремонт (визнання його експертності), коли компанія оплачує йому поїздку на навчальний семінар від Bosch або Toyota, або коли він отримує публічну подяку за вирішення проблеми клієнта.

2.2. Мезорівень: Теорія справедливості Дж. Адамса та матеріальне стимулювання

Матеріальна мотивація — це не просто сума грошей, це сприйняття працівником справедливості їх розподілу. Теорія справедливості (Equity Theory) стверджує, що працівники постійно порівнюють співвідношення свого вкладу та винагороди зі співвідношенням інших колег.

Соціологічна та економічна модель цього процесу виражається формалізованим рівнянням:

$$\frac{O_a}{I_a} = \frac{O_b}{I_b}$$

Де O (Outcomes) — винагорода (зарплата, премії, статус), а I (Inputs) — вклад (зусилля, досвід, перепрацювання) індивідів a та b .

- **Приклад на виробництві:** Якщо майстер-приймальник (через особисті симпатії) віддає всі «легкі та дорогі» ремонти (наприклад, планові ТО) одному механіку, а іншому дістається складна і низькооплачувана «брудна» робота, виникає гостре відчуття несправедливості ($O_a / I_a < O_b / I_b$). Навіть якщо загальна зарплата висока, демотивований механік знизить зусилля (почне працювати повільно) або звільниться.
- **Інструменти інженера-управління:** Впровадження абсолютно прозорої системи KPI (Key Performance Indicators). Наприклад, відрядно-преміальна система, де кожен працівник бачить свій коефіцієнт трудової участі (КТУ). Введення надбавок за «нульове повернення по гарантії» (мотивація на якість, а не на швидкість).

2.3. Мікрорівень: Нематеріальна мотивація та Trauma-Informed підхід

В умовах тривалого стресу (війна, економічна нестабільність) гроші втрачають свою мотивуючу силу набагато швидше, ніж психологічна безпека та приналежність до соціуму.

- **Гейміфікація та Визнання:** Проведення внутрішніх конкурсів («Кращий діагност місяця»), делегування повноважень (призначення досвідченого слюсаря наставником для стажерів коледжу). Для багатьох фахівців статус наставника є вищим мотиватором, ніж разова грошова премія.

- **Trauma-Informed мотивація (Обізнана з травмою):** Інженер-керівник повинен розуміти, що для ветерана, який повернувся на СТО, стандартні мотиватори можуть не працювати. Головним нематеріальним стимулом стає створення екологічного, передбачуваного простору: гнучкий графік для проходження медичної реабілітації, розширене медичне страхування, абсолютна повага до особистих кордонів та нульова толерантність до булінгу. Відчуття «надійного тилу» формує найвищу форму лояльності до підприємства.

3. ПРАКТИЧНИЙ БЛОК: АНАЛІТИЧНА РОБОТА ТА ПРОЄКЦІЯ НА СЬОГОДЕННЯ

Ця самостійна робота є вашим управлінським проєктом. Ви маєте продемонструвати здатність не просто розподіляти бюджет, а конструювати соціальне середовище, яке мотивує працівників віддавати компанії свій найкращий інтелектуальний та фізичний ресурс.

Практичне завдання (Основне завдання СРС):

Розробіть розгорнутий аналітичний проєкт на тему: «Архітектура комплексної системи мотивації інженерно-технічного персоналу на інноваційному автотранспортному підприємстві». Звітність виконується письмово (Обсяг: 1,5-2 сторінки формату А4).

Вимоги до виконання та критерії оцінювання (Максимум 100 балів):

1. **Аудит Гігієнічних факторів та Матеріального стимулювання (30 балів):**
 - Розробіть прозору систему нарахування заробітної плати для відділу технічного обслуговування (наприклад, комбінація гарантованого базового окладу + відсоток від виробітку + командний бонус за відсутність рекламацій від клієнтів).
 - Спираючись на теорію справедливості Адамса, поясніть, який алгоритм ви запровадите в CRM-системі СТО, щоб розподіл автомобілів (замовлень-нарядів) між механіками був абсолютно об'єктивним і не викликав підозр у фаворитизмі з боку майстра цеху.
2. **Проектування Нематеріальних мотиваторів (35 балів):**
 - Запропонуйте 4 конкретних, нестандартних інструменти нематеріальної мотивації, які б утримували в компанії висококласних фахівців (діагностів, інженерів з електроніки). *Підказка: відійдіть від застарілих "дощок пошани".* (Приклади: оплата сертифікації за міжнародними стандартами, впровадження інституту внутрішнього наставництва з наданням статусу "Експерт", регулярні "технічні сніданки" з керівництвом для обговорення інновацій).
 - Обґрунтуйте, чому ці заходи задовольняють вищі потреби працівників (у повазі та самоактуалізації за А. Маслоу).
3. **Етика та Trauma-Informed адаптація (35 балів):**
 - Як керівник, розробіть спеціальний мотиваційний та адаптаційний пакет для інженерно-технічних працівників, які повертаються на виробництво після проходження військової служби (ветеранів).
 - Які соціальні гарантії та психологічні умови (графік, страховка, комунікативна етика в колективі) ви запровадите, щоб підприємство стало для них комфортним середовищем, а їхній унікальний кризовий досвід був конвертований у підвищення загальної ефективності роботи компанії?

МОДУЛЬ 3. Соціологія масових комунікацій, прикладні дослідження та соціальна стійкість суспільства

ТЕМА 3.1 СР: Аналіз впливу соціальних мереж та спеціалізованих медіа на формування суспільного іміджу транспортної галузі.

1. АКАДЕМІЧНИЙ ВСТУП ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ВКАЗІВКИ

У сучасному інформаційному суспільстві реальність конструюється медіа. Для підприємств автомобільного транспорту (від локальної СТО до національного логістичного оператора) суспільний імідж є таким самим матеріальним активом, як і рухомий склад чи обладнання. Будь-який технологічний процес чи інженерна помилка миттєво стають об'єктом публічного обговорення завдяки соціальним мережам та феномену «громадянської журналістики».

Для майбутнього інженера-управлінця (спеціальність 274) розуміння механізмів масових комунікацій є критично важливою компетенцією. Соціологія медіа доводить: один вірусний відеоролик у TikTok або негативний відгук у спеціалізованих спільнотах може зруйнувати репутацію автосервісу, що будувалася роками, або призвести до колапсу довіри до цілої транспортної компанії. Ця самостійна робота спрямована на формування навичок медіа-аудиту та антикризового інжинірингу. Здобувач освіти має навчитися аналізувати інформаційні потоки, розпізнавати маніпулятивні технології (фейки, астротурфінг) та проектувати стратегії захисту цифрової репутації свого підприємства.

2. ТЕОРЕТИЧНИЙ БЛОК: СОЦІОЛОГІЯ МЕДІАПРОСТОРУ ТА РЕПУТАЦІЙНИЙ ІНЖИНІРИНГ

Завдання для опрацювання: Проаналізувати механізми формування громадської думки через соціальні мережі, вивчити специфіку комунікаційних криз у транспортній галузі та освоїти базові інструменти управління репутацією (ORM — Online Reputation Management).

2.1. Макрорівень: Теорія «Встановлення порядку денного» (Agenda-Setting)

Класична теорія соціології масових комунікацій (М. Маккомбс і Д. Шоу) стверджує: медіа не можуть вказувати людям, *що саме думати*, але вони надзвичайно успішно вказують, *про що думати*.

- **Медіатизація транспорту:** Транспортна галузь є надзвичайно чутливою до медіатизації. Якщо традиційні ЗМІ систематично фокусують увагу на ДТП, зношеності автопарку чи корупції на тендерах, у суспільстві формується стійкий стереотип про галузь як про небезпечну та відсталу. Це безпосередньо впливає на престижність інженерно-технічних професій: молодь відмовляється вступати на транспортні спеціальності, а інвестори уникають фінансування інфраструктурних проєктів.
- **Фреймінг (Framing):** Медіа завжди подають інформацію в певній «рамці». Наприклад, новина про впровадження нової системи цифрової диспетчеризації на АТП може бути подана у фреймі «прогрес та інновації» або у фреймі «тотальний контроль та звільнення працівників». Інженер-керівник повинен вміти самостійно задавати правильний фрейм для свого підприємства, формуючи позитивний порядок денний.

2.2. Мезорівень: Соціальні мережі та кризові комунікації (Crisis Management)

З появою соціальних мереж (Facebook, Instagram, TikTok, Telegram-канали) монополія традиційних ЗМІ на інформацію зникла. Кожен клієнт СТО або пасажир зі смартфоном є потенційним медіа-каналом.

- **Феномен ехо-камер та алгоритмічних бульбашок:** Соціальні мережі показують користувачам контент, який підтверджує їхні упередження. Якщо клієнт одного разу лайкнув відео про «недобросовісних автомеханіків», алгоритми постійно пропонуватимуть йому подібний контент, формуючи стійку недовіру.
- **Механіка репутаційної кризи:** В автотранспортній галузі криза часто розвивається за алгоритмом:
 1. *Інцидент:* Поломка вантажівки на трасі, конфлікт водія з клієнтом, неякісний ремонт двигуна на СТО.
 2. *Оцифрування:* Очевидець знімає відео і викладає його в локальну групу або TikTok.
 3. *Вірусне поширення (Ескалація):* Емоційний контент (гнів, обурення) поширюється у 6 разів швидше за нейтральний.
 4. *Репутаційний збиток:* Падіння рейтингу на Google Maps, відтік корпоративних клієнтів, звільнення партнерів.
- **Алгоритм дій інженера:** Ігнорування або видалення негативних коментарів є фатальною помилкою (ефект Стрейзанд). Сучасний інженер-керівник діє за протоколом: швидке визнання проблеми → локалізація → експертне пояснення причини (без емоцій, мовою інженерних фактів) → публічний звіт про усунення недоліку та компенсацію.

2.3. Мікрорівень: Бренд роботодавця, інформаційна гігієна та боротьба з маніпуляціями

Сучасне транспортне підприємство використовує соціальні мережі не лише для залучення клієнтів, але й для залучення найкращих кадрів (HR-брендинг).

- **Employer Brand (Бренд роботодавця):** Високотехнологічний інженер-діагност перед тим, як відправити резюме, вивчає відгуки працівників про СТО на спеціалізованих форумах чи сайтах (наприклад, портали відгуків про роботодавців). Якщо інформаційне поле підприємства токсичне (скарги на невивірені зарплати, погані умови в ремзоні), компанія втрачає доступ до якісного людського капіталу.
- **Астротурфінг та чорний PR:** Конкуренти можуть використовувати технології штучного створення громадської думки (куплені відгуки, ботоферми), щоб знизити рейтинг вашого АТП. Інженер-управлінець повинен володіти базовими навичками інформаційної гігієни: вміти розрізняти органічний негатив (реальну скаргу клієнта) від скоординованої інформаційної атаки ботів, оперативно реагуючи на справжні проблеми та юридично блокуючи наклеп.

3. ПРАКТИЧНИЙ БЛОК: АНАЛІТИЧНА РОБОТА ТА ПРОЄКЦІЯ НА СЬОГОДЕННЯ

Ця самостійна робота моделює діяльність інженера як кризового комунікатора та бренд-менеджера свого підприємства. Ви повинні продемонструвати здатність аналізувати інформаційне поле та приймати управлінські рішення на основі соціологічних даних.

Практичне завдання (Основне завдання СРС):

Розробіть аналітичний звіт-проєкт на тему: «Медіа-аудит та стратегія управління цифровою репутацією автотранспортного підприємства (на прикладі реального або гіпотетичного кейсу)». Звітність виконується письмово (Обсяг: 1,5-2 сторінки формату А4).

Вимоги до виконання та структура проєкту (Максимум 4 бали):

1. Розбір інформаційної кризи (Медіа-аудит) (1.5 бали):

- *Завдання:* Змодельуйте (або візьміть з реального життя) ситуацію інформаційної кризи на вашому підприємстві. *Приклад:* У мережі TikTok стає вірусним відео (мільйон переглядів), де обурений клієнт звинувачує вашу СТО в тому, що йому встановили вживану деталь замість нової, супроводжуючи це агресивними коментарями та закликами бойкотувати ваш бізнес.
- *Аналіз:* Спираючись на соціологічні концепції, поясніть, чому це відео стало вірусним (емоційний тригер, фреймінг «корпорація обманює просту людину»). Які прямі економічні наслідки матиме цей репутаційний удар для вашого бізнесу протягом найближчого місяця?

2. Проєктування алгоритму антикризової комунікації (1.5 бали):

- *Завдання:* Як Технічний директор, розпишіть покроковий алгоритм реакції підприємства на цю кризу.
- *Дії:* Напишіть чернетку (чернетку) офіційної публічної відповіді компанії від вашого імені. Відповідь має базуватися на принципах відкритості, фаховості (наведення інженерних доказів, даних з камер відеоспостереження у ремзоні, електронних накладних) та емпатії (якщо помилка дійсно сталася з вини вашого механіка, як ви її компенсуєте і що зміните в технологічному процесі, щоб цього не повторилося).

3. Стратегія HR-брендингу та соціальної стійкості (1 бал):

- Сформулюйте 3 системних кроки для формування позитивного, сталого інформаційного іміджу вашої логістичної компанії або СТО на майбутнє.
- Як ви будете використовувати спеціалізовані соціальні мережі (наприклад, LinkedIn або профільні канали в Telegram), щоб позиціонувати ваше підприємство як експертне, екологічно відповідальне (Green Building / еко-стандарти утилізації) та соціально орієнтоване (підтримка ветеранів, прозорі умови праці), тим самим залучаючи найкращих інженерів та інвесторів?

ТЕМА 3.2 СР: Підготовка проєкту міні-анкетування для вивчення потреб пасажирів чи клієнтів автосервісу (ЗК8).

1. АКАДЕМІЧНИЙ ВСТУП ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ВКАЗІВКИ

Управління сучасним автотранспортним підприємством (АТП) чи станцією технічного обслуговування (СТО) неможливе без постійного моніторингу задоволеності цільової аудиторії. В епоху сервісної економіки технічна якість ремонту чи перевезення є лише базовою вимогою (гігієнічним фактором), тоді як конкурентна перевага формується на рівні клієнтського досвіду (Customer Experience — CX). Соціологічне опитування є головним науковим інструментом вимірювання цього досвіду.

Для здобувачів спеціальності 274 «Автомобільний транспорт» вміння розробити валідну та репрезентативну соціологічну анкету є такою ж необхідною компетенцією, як і вміння скласти технічний кошторис. Помилка в конструюванні запитання (наприклад, використання сугестивних, тобто навідних питань) призводить до отримання викривлених даних. Прийняття інженерних або управлінських рішень на основі хибної соціології неминуче веде до фінансових втрат. Ця самостійна робота спрямована на формування навичок прикладної соціологічної діагностики: від визначення вибірки та вибору індексів (NPS, CSAT) до етичного (trauma-informed) формулювання запитань для вразливих груп населення.

2. ТЕОРЕТИЧНИЙ БЛОК: МЕТОДОЛОГІЯ ПРИКЛАДНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ НА ТРАНСПОРТІ

Завдання для опрацювання: Дослідити архітектуру соціологічної анкети, типи запитань, ключові метрики лояльності клієнтів та етичні стандарти проведення опитувань.

2.1. Макрорівень: Архітектура соціологічної анкети та типи питань

Анкета — це не просто список випадкових запитань, а жорстко структурований вимірювальний інструмент, що підпорядковується законам логіки та психології сприйняття.

Структурні блоки опитувальника:

1. *Вступ (Паспортчик):* Звернення до респондента, пояснення мети дослідження («Ми прагнемо покращити якість обслуговування на нашому СТО...»), гарантії анонімності та інструкція щодо заповнення.
2. *Контактний блок («Розігрів»):* Легкі, нейтральні запитання для залучення респондента (наприклад: «Як часто ви користуєтеся послугами міського транспорту?»).
3. *Основний (Змістовний) блок:* Збір ключової інформації за допомогою закритих, напівзакритих та шкальних запитань.

4. *Блок відкритих питань:* Можливість для респондента висловити власну думку без запропонованих варіантів.
5. *Соціально-демографічний блок:* Запитання про вік, стать, рівень доходу (ставиться в кінці, щоб не викликати передчасного опору).

Правило воронки: Запитання завжди розташовуються від найпростіших і найзагальніших до найскладніших та вузькоспеціалізованих.

2.2. Мезорівень: Ключові соціометричні індекси (NPS, CSAT, CES)

Для оцифрування людських емоцій та лояльності інженери-управлінці використовують стандартизовані міжнародні метрики.

- **CSAT (Customer Satisfaction Score):** Індекс задоволеності клієнта *конкретною взаємодією*. Вимірюється за допомогою Шкали Лікерта. *Приклад:* «Оцініть від 1 до 5 якість спілкування з майстром-приймальником, де 1 — вкрай незадоволений, а 5 — абсолютно задоволений».
- **CES (Customer Effort Score):** Індекс зусиль клієнта. Вимірює, наскільки легко клієнту було отримати послугу (оформити наряд-замовлення, знайти потрібну платформу на автовокзалі). Чим менше зусиль, тим вища лояльність.
- **NPS (Net Promoter Score):** Індекс готовності рекомендувати (чистий індекс промоутерів). Головний стратегічний показник. Респонденту ставиться єдине запитання: «*З якою ймовірністю від 0 до 10 ви порекомендуєте наше АТП/СТО друзям та колегам?*».
- *Аналітика NPS:* Відповіді 9-10 — це «Промоутери» (лояльні фанати); 7-8 — «Нейтралі» (пасивні клієнти); 0-6 — «Детрактори» (критики). NPS розраховується за формулою: %Промоутерів - %Детракторів. Якщо показник від'ємний, підприємство перебуває в глибокій кризі, незважаючи на технічну справність обладнання.

2.3. Мікрорівень: Валідність та Trauma-Informed комунікація в дослідженнях

Найбільша загроза для прикладної соціології — це нещирі відповіді, спричинені неправильним формулюванням запитань.

- **Сугестивні (навідні) питання:** Питання, яке містить у собі приховану підказку або нав'язує думку. *Неправильно:* «Чи погоджуєтесь ви, що нові автобуси нашого АТП стали набагато комфортнішими?» (Респондент підсвідомо схильний погодитися). *Правильно (Валідно):* «Оцініть зміну рівня комфорту в автобусах нашого АТП за останній рік».
- **Trauma-Informed підхід (Екологічність):** Опитування щодо потреб пасажирів (особливо ветеранів, осіб з інвалідністю внаслідок війни) вимагає делікатності. Інженер повинен уникати стигматизуючої лексики. Питання мають бути об'єктивізовані. Замість: «Чи важко вам, як людині з інвалідністю, підійматися в салон?» (фокус на ваді), слід запитати: «Оцініть рівень фізичної безбар'єрності при посадці в салон нашого транспорту» (фокус на якості інфраструктури).

3. ПРАКТИЧНИЙ БЛОК: АНАЛІТИЧНА РОБОТА ТА ПРОЄКЦІЯ НА СЬОГОДЕННЯ

Ця самостійна робота є вашим практичним проєктом з конструювання соціологічного інструментарію. Ви повинні продемонструвати здатність трансформувати інженерно-управлінську проблему у валідну систему соціологічних запитань, які дадуть об'єктивні дані для прийняття рішень.

Практичне завдання (Основне завдання СРС):

Розробіть проєкт на тему: «Конструювання міні-анкети для аудиту клієнтського досвіду на автотранспортному підприємстві» (Обсяг: 1,5 - 2 сторінки формату А4).

Вимоги до виконання та критерії оцінювання (Максимум 4 бали):

1. Проєктування архітектури опитувальника (1.5 бали):

- *Завдання:* Виберіть один із двох об'єктів для дослідження: **А)** Мережа спеціалізованих станцій технічного обслуговування (СТО) комерційного транспорту; **Б)** Міське автотранспортне підприємство (пасажирські перевезення).
- *Дія:* Складіть повний текст міні-анкети (рівно 7 запитань), дотримуючись «правила воронки». Анкета обов'язково повинна містити:
 - Короткий вступ (звернення до цільової аудиторії);
 - Одне контактне запитання;
 - Одне запитання на вимірювання NPS;
 - Два запитання з використанням Шкали Лікерта (на оцінку компетентності персоналу та зручності інфраструктури);
 - Одне відкрите запитання (для якісного фідбеку);
 - Одне соціально-демографічне запитання для сегментації.

2. Методологічне обґрунтування та Валідність (1.5 бали):

- *Аналіз:* Проаналізуйте кожне з ваших 7 запитань. Поясніть, *чому* ви сформулювали його саме так. Яку саме управлінську інформацію отримає технічний директор АТП/СТО з кожного конкретного запитання?
- *Доказ від супротивного:* Наведіть приклад того, як одне з ваших запитань могло б виглядати у сугестивній (навідній) формі, і поясніть, як ця помилка могла б спотворити загальну статистику дослідження.

3. **Етичний (Trauma-Informed) аудит та Інклюзія (1.0 бал):**

- *Завдання:* Сформулюйте до вашої анкети одне додаткове сенситивне запитання, мета якого — перевірити, чи є інфраструктура вашого підприємства (СТО або автобусного парку) комфортною та безбар'єрною для клієнтів-ветеранів та маломобільних груп населення.
- *Обґрунтування:* Доведіть, що формулювання цього запитання повністю відповідає принципам trauma-informed комунікації, не порушує особистих кордонів респондента і використовує коректну (person-first) термінологію, концентруючись на якості сервісу, а не на особистих травмах клієнта.

ТЕМА 3.3 СР: Опрацювання принципів розбудови безбар'єрного та інклюзивного простору на автотранспортному підприємстві з урахуванням потреб ветеранів та маломобільних груп населення.

1. АКАДЕМІЧНИЙ ВСТУП ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ВКАЗІВКИ

У парадигмі сталого розвитку суспільства фізичний простір підприємства розглядається не просто як місце виконання виробничих функцій, а як потужний соціологічний інструмент, що формує соціальну структуру, рівність або, навпаки, дискримінацію. Історично індустріальні об'єкти (зокрема автотранспортні підприємства та СТО) проєктувалися для усередненого, фізично абсолютно здорового працівника, що автоматично виключало з ринку праці величезні соціальні групи.

Повоєнна відбудова України диктує принципово нові умови для інженерів спеціальності 274 «Автомобільний транспорт». Повернення з фронту сотень тисяч ветеранів (значна частина яких має поранення, ампутації або досвід бойової психічної травми) вимагає переходу від «медичної моделі» інвалідності (де проблема вбачається в самій людині) до «соціальної моделі» (де інвалідність є наслідком бар'єрів у навколишньому середовищі). Ця самостійна робота має на меті навчити майбутніх управлінців та інженерів проєктувати безбар'єрний простір, інтегруючи принципи універсального дизайну та trauma-informed підходу в суворі реалії ремонтних цехів, логістичних складів та клієнтських зон автосервісу.

2. ТЕОРЕТИЧНИЙ БЛОК: СОЦІОЛОГІЯ ПРОСТОРУ ТА ІНКЛЮЗИВНИЙ ІНЖИНИРІНГ

Завдання для опрацювання: Проаналізувати соціологічні концепції виробництва простору, принципи Універсального дизайну та фізіологічні/психологічні вимоги до робочого середовища для ветеранів.

2.1. Макрорівень: Соціологія простору (Анрі Лефевр) та Соціальна ексклюзія

Французький філософ та соціолог Анрі Лефевр у своїй теорії «виробництва простору» довів, що фізичне середовище є продуктом соціальних відносин і водночас інструментом їх відтворення.

- **Просторова сегрегація на АТП:** Якщо на станції технічного обслуговування роздягальня для персоналу знаходиться на другому поверсі без ліфта, а доступ до оглядової ями вимагає спуску стрімкими сходами, цей інженерний простір здійснює жорстку *соціальну ексклюзію* (виключення). Він математично відфільтровує висококваліфікованих майстрів з ампутаціями нижніх кінцівок, позбавляючи їх права на працю та соціалізацію.
- **Від безбар'єрності до Універсального дизайну:** Безбар'єрність часто сприймається примітивно — як пандус біля входу. Натомість соціологія інклюзії вимагає впровадження *Універсального дизайну* — філософії проєктування, за якої середовище є однаково зручним для всіх без винятку (людей з інвалідністю, людей літнього віку, вагітних жінок, працівників з важкими вантажами) без необхідності спеціальної адаптації.

2.2. Мезорівень: Фізична та інформаційна доступність (ДБН В.2.2-40:2018)

Інженер-керівник повинен трансформувати соціологічні гуманістичні принципи у чіткі технічні рішення, спираючись на Державні будівельні норми щодо інклюзивності будівель.

- **Модернізація ремзони (Фізичний простір):**
- *Робочі місця:* Заміна традиційних глибоких оглядових ям, які є травмонебезпечними і недоступними для маломобільних фахівців, на сучасні ножичні або плунжерні гідравлічні підйомники, інтегровані в рівень підлоги.

- *Логістика цеху*: Розширення проходів між ремонтними постами (мінімум 1,5 метра для розвороту крісла колісного), усунення порогів, використання антиковзких полімерних покриттів з кольоровим контрастним маркуванням небезпечних зон.
- **Інформаційна інклюзія**: Навігація на великому логістичному хабі має дублюватися кількома каналами. Візуальні вказівники мають містити великий контрастний шрифт (для людей з порушенням зору), мнемосхеми та тактильні смуги. Робочі інструкції та діагностичне ПЗ на планшетах майстрів повинні мати функції екранного читання (Screen Readers).

2.3. Мікрорівень: Trauma-Informed простір (Ергономіка та Акустика)

Реінтеграція ветеранів вимагає врахування не лише фізичних, але й психологічних потреб, пов'язаних із наслідками бойової травми (зокрема, ПТСР). Автотранспортне підприємство є джерелом потужних сенсорних подразників, які можуть виступати тригерами.

- **Акустичний контроль (Зниження шумового забруднення)**: Звуки ударного пневмоінструменту (гайковертів), падіння металевих деталей на бетон, різкі сигнали вантажівок імітують звуки бойових дій. Інженерне рішення: заміна пневматичного інструменту на сучасний акумуляторний (безщітковий), який працює значно тихіше; покриття верстаків та підлоги ударопоглинаючими гумовими матами; встановлення шумопоглинаючих акустичних панелей на стінах цеху.
- **Візуальна передбачуваність та зони розвантаження**: Працівники з гіперпильністю (наслідок ПТСР) відчувають тривогу, коли не контролюють простір позаду себе або коли поруч є різкі миготливі вогні. Робочі місця (столи діагностів, диспетчерські пульти) мають розташовуватися спиною до капітальної стіни, з широким кутом огляду входу. Підприємство обов'язково повинно мати «Тиху кімнату» (Sensory Room) — звукоізольоване, нейтрально освітлене приміщення без виробничого шуму, де працівник може провести 15 хвилин для стабілізації нервової системи.

3. ПРАКТИЧНИЙ БЛОК: АНАЛІТИЧНА РОБОТА ТА ПРОЄКЦІЯ НА СЬОГОДЕННЯ

Ця самостійна робота є комплексним інженерно-соціологічним проектом. Ви маєте продемонструвати здатність мислити як сучасний архітектор бізнес-процесів, для якого права людини та її гідність є базовими константами при проєктуванні будь-якого підприємства.

Практичне завдання (Основне завдання СРС):

Розробіть розгорнутий проєкт-стратегію на тему: «Архітектура інклюзії: Комплексний аудит та модернізація автотранспортного підприємства для забезпечення безбар'єрності та trauma-informed середовища». Звітність виконується письмово (Обсяг: 1,5-2 сторінки формату А4).

Вимоги до виконання та критерії оцінювання (Максимум 100 балів):

1. **Аудит фізичного простору та Універсальний дизайн (35 балів):**
 - *Завдання*: Змодельуйте типову, застарілу СТО (наявність високих порогів, глибоких темних оглядових ям, вузьких роздгальень, відсутність маркування).
 - *Рішення*: Складіть інженерний план модернізації цього приміщення згідно з 7 принципами Універсального дизайну. Опишіть мінімум 5 конкретних технічних рішень, які дозволять майстру, що користується кріслом колісним, повноцінно виконувати обов'язки інженера-діагноста або майстра-приймальника на вашій станції. Обґрунтуйте економічну доцільність (розширення пулу талантів).
2. **Trauma-Informed модернізація робочих процесів (35 балів):**
 - *Акустика та Сенсорика*: Розробіть програму зниження сенсорного перевантаження в агресивному середовищі ремзони. Які інструменти, матеріали покриття та системи оповіщення ви заміните, щоб мінімізувати акустичні тригери (різкі удари, сирени)?
 - *Психологічна ергономіка*: Опишіть концепцію та правила використання «Тихої кімнати» (Sensory Room) на вашому підприємстві. Як ви навчите керівників середньої ланки (майстрів цеху) розпізнавати ознаки панічної атаки або сенсорного перевантаження у підлеглих-ветеранів та екологічно реагувати на них?
3. **Соціальна політика та Корпоративна етика (30 балів):**
 - *Інформаційна безбар'єрність*: Як ви адаптуєте внутрішні інструкції з охорони праці, програмне забезпечення для замовлення запчастин та комунікацію в робочих чатах для працівників із порушеннями зору або слуху?
 - *Етичний кодекс*: Сформулюйте 3 жорстких правила корпоративної етики вашого підприємства, які забороняють гіперопіку, жалість або нетактовні розпитування про бойовий досвід і травми. Поясніть, чому справжня інклюзія полягає в наданні рівних професійних вимог та рівних інструментів, а не в соціальній ізоляції.