



Соціологія організацій, управління та трудових конфліктів

Робоча програма навчальної дисципліни (Силабус)

Реквізити навчальної дисципліни

Рівень вищої освіти	<i>Перший (бакалаврський)</i>
Галузь знань	<i>C - соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини</i>
Спеціальність	<i>C5 Соціологія</i>
Освітня програма	<i>Врегулювання конфліктів та медіація</i>
Статус дисципліни	<i>Нормативна</i>
Форма навчання	<i>очна(денна)</i>
Рік підготовки, семестр	<i>4 курс, 7 семестр</i>
Обсяг дисципліни	<i>6 кред. ЄКТС/180 годин: лекції – 30 год., семінарські заняття – 30 год., СРС - 120 год.</i>
Семестровий контроль/ контрольні заходи	<i>Екзамен, МКР</i>
Розклад занять	https://schedule.kpi.ua/
Мова викладання	<i>Українська</i>
Інформація про керівника курсу / викладачів	<i>Лектор і практичні: канд. соціолог. наук, доцент Єнін Максим Наїмович, yeninmaksym@gmail.com</i>
Розміщення курсу	Moodle КПІ імені Ігоря Сікорського https://do.ipk.kpi.ua/course/view.php?id=4915

Програма навчальної дисципліни

Опис навчальної дисципліни, її мета, предмет вивчення та результати навчання

Навчальна дисципліна спрямована на освоєння студентами основних теоретичних та емпіричних напрямків соціологічного вивчення організацій, управління, трудових відносин, оволодінні навичками оцінювання мотиваційного фону персоналу організації, рівня конфліктності в колективі; виявлення рівня згуртованості колективу організації, а також неформальних груп, лідерів та аутсайдерів, опанування соціологічних методів аналізу міжособистісних відносин в колективі (соціометричний метод, побудова соціоматриці і соціограми, метод опитування). Вивчення дисципліни може бути корисним у професійній діяльності у сфері менеджменту та зв'язків з громадськістю, передбачає вивчення:

- функціонування організацій – типи організаційних відносин, поведінка індивіда в організації, взаємодія соціально-психологічних та адміністративних чинників, ефективність результатів, мотиви і стимули персоналу;
- управління в організаціях – відносини управлінців і підлеглих, стиль і методи управління, процеси прийняття і здійснення рішень, відносини лідерства, організаційні цілі і функції;

- розвиток організацій – проектування і створення нових організацій, методи їх перетворення, нововведення і т.д.

Відповідно до вимог ОПП **метою дисципліни** є формування у студентів компетентностей:

- здатність застосовувати знання в практичних ситуаціях (ЗК-1);
- здатність працювати в команді (ЗК3);
- здатність усвідомлено визначати цілі у професійному й особистісному розвитку, проявляти наукову ініціативу та лідерські якості (ЗК-14);
- здатність оперувати базовим категоріально-понятійним апаратом соціології (ФК-1);
- здатність до опанування та використання основних класичних та сучасних соціологічних теорій (ФК-2);
- здатність збирати, аналізувати та узагальнювати соціальну інформацію з використанням соціологічних методів (ФК-4);
- здатність здійснювати аналіз соціальних причин та наслідків конфлікту (ФК-9);
- здатність здійснювати процедуру медіації, налагоджувати та підтримувати комунікацію між різними сторонами конфлікту (ФК-11).

Завданням дисципліни є формування у студентів таких результатів навчання:

- використовувати понятійний апарат соціології в освітній, дослідницькій та інших сферах професійної діяльності (РН-1);
- пояснювати закономірності та особливості розвитку і функціонування соціальних явищ у контексті професійних задач (РН-4);
- ефективно виконувати різні ролі (зокрема організатора, комунікатора, критика, генератора ідей, виконавця тощо) у команді в процесі вирішення фахових задач (РН-06);
- визначати найбільш ефективні стилі управління в різних типах організацій, оцінювати мотиваційний фон персоналу організації, рівень конфліктності в колективі, використовувати технології PR в управлінні організацією (РН-14).

У процесі вивчення дисципліни здобувачі також набувають практичних умінь:

- визначення найбільш ефективних стилів управління в різних типах організацій;
- оцінювання мотиваційного фону персоналу організації, рівня конфліктності в колективі;
- виявлення рівня згуртованості колективу організації, а також неформальних груп, лідерів та аутсайдерів;
- володіння технологією розробки та впровадження управлінського рішення;
- застосування соціологічних методів аналізу міжособистісних відносин в колективі (соціометричний метод, побудова соціоматриці і соціограми, метод опитування);
- виявлення рівня лідерських якостей керівників, стилів лідерства.

Пререквізити та постреквізити дисципліни (місце в структурно-логічній схемі навчання за відповідною освітньою програмою)

Пререквізити: Загальна соціологія, Соціологія економіки та підприємництва, Медіація у врегулюванні конфліктів, Політична наука: конфліктологічний підхід, Теорія і практика переговорних процесів

Постреквізити: Соціологічні дослідження соціальних структур, Переддипломна практика, Підготовка кваліфікаційної роботи

Зміст навчальної дисципліни

- Тема 1. Соціологія організацій та управління: визначення проблемної галузі
- Тема 2. Зародження наукових основ управління. Школа наукового менеджменту
- Тема 3. Адміністративна теорія управління в соціології
- Тема 4. Школа людських відносин в соціології
- Тема 5. Японський та американський менеджмент. Системний та ситуаційний підходи до управління

- Тема 6. Організаційна структура управління. Еволюція управління як соціального інституту
- Тема 7. Прийняття управлінського рішення. Методи соціального управління
- Тема 8. Управління організаційними конфліктами
- Тема 9. Особистість керівника в соціальному управлінні. Вивчення феномену лідерства
- Тема 10. Формування трудової мотивації в процесі управлінської діяльності
- Тема 11. Соціологічні підходи до аналізу організацій
- Тема 12. Характеристика організацій як соціальних утворень
- Тема 13. Організаційна динаміка та організаційні патології
- Тема 14. Корпоративна культура організації
- Тема 15. Типологія організаційних структур
- Тема 16. Соціологічна характеристика організації (підготовка аналітичного звіту)

Навчальні матеріали та ресурси

Для успішного вивчення дисципліни достатньо опрацювати навчальний матеріал, який викладається на лекціях, а також ознайомитись з літературою.

Базова література

1. Войтко С. В. Лідерство та антикризовий менеджмент: підручник / С. В. Войтко, А. А. Мельниченко. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка», 2021. 194 с.
2. Лукашевич М.П., Туленков М.В., Яковенко Ю. І. Соціологія. Основи загальної, спеціальних та галузевих теорій. Підручник. Затверджено МОН України. 2024. 544 с.
3. Соціологічне забезпечення управлінської діяльності [Електронний ресурс] : навч. посіб. для здоб. ступ. бакалавра спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» / КПІ ім. Ігоря Сікорського; уклад.: Мельниченко А.А., Іщенко А.М., Акімова О.А. Електронні текстові дані (1 файл: 1,1 Мбайт). Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2022. 116 с.

Допоміжна.

1. Березенець В., Ковтун О. Соціальні дисфункції корпоративної культури: до постановки проблеми. Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Видавничий дім «Гельветика» 2022. С. 61–70.
2. Глазл Фрідріх. Конфлікт менеджмент: Довідник для керівників та консультантів. Київ: ВД АДЕФ-Україна, 2020. 528 с.
3. Денисенко І. Д. Сучасна теорія конфлікту: проблеми експлікації, демаркації, класифікації // Український соціум. 2013. №3. С. 32–43.
4. Єнін М. Адгократія. URL: <http://vue.gov.ua/Адгократія>
5. Єнін М. Тейлор, Фредерік. Публікація у Великій українській енциклопедії // Велика українська енциклопедія. URL: <https://vue.gov.ua/Тейлор, Фредерік Вінслоу>
6. Єнін М. Н. Доктрина людських відносин // Велика українська енциклопедія. URL: <https://vue.gov.ua/Доктрина людських відносин>
7. Єнін М. Н. Мейо, Джордж Елтон // Велика українська енциклопедія. URL: <https://vue.gov.ua/Мейо, Джордж Елтон>
8. Єрескова Т.В. Теоретико-методологічні інтерпретації лідерства як соціального явища // Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління: Збірник наукових праць ДонДУУ. Донецьк: ДонДУУ, 2012. С. 144–150.
9. Колот А. М. Вирішення соціально-трудових конфліктів на засадах партнерства та соціальної відповідальності // Економіка та суспільство. 2023. №49.
10. Кохманська А. Організаційна структура: типологія та приклади стереотипних підходів до її пояснення // Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики. 2017. Вип. 75. С. 74–80.
11. Лавренюк В. Медіація як шлях до порозуміння // Роботодавець. 2018. URL: <https://robotodavets.org.ua/2018/05/11/12887.html>.
12. Пінк Ден: Загадки мотивації. TED – Лекція. URL: <https://www.talent-management.com.ua/2086-de-n-pink-zagadki-motivatsii-ted-lektsiya/>
13. Робота з персоналом організацій: навч. посіб. / За ред. І. П. Рущенка. Харків : Видавництво «Форт», 2013. 460 с.

14. Теоретична соціологія. Курс лекцій. Том 2. (тема 14 «Організації»). Сучасні суспільства: структури та процеси : підручник для студ. вищ. навч. закл. / І. Ф. Кононов ; Держ. закл. «Луган. нац. ун-т імені Тараса Шевченка». Луганськ : Вид-во ДЗ „ЛНУ імені Тараса Шевченка”, 2013. 336 с.

15. Янієва Д. Вплив організаційної культури на систему мотивації працівника організації ІТ-сфери // Innovation and Sustainability. 2022. №4. С. 186–192.

16. Bielski M. Organizacje: istota, struktura, procesy. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego. 1992.

17. Loykie Lominé, Martin Muchena, Robert A. Pierce. Business Management. Oxford: University Press, 2014. 415 p.

18. Ouchi W. G. Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge. New York : Avon Books, 1993. 255 p.

19. Powell M. Human resource management practices in Japan: Are they really changing? // Merici. 2016. №2. P. 77–90.

20. Roethlisberger F. J. Management and Morale // Journal of Abnormal Psychology. 1942. № 37(2). P. 281–284.

Навчальний контент

Методика опанування навчальної дисципліни (освітнього компонента)

Лекційні заняття

Лекція 1.

Тема 1. Соціологія організацій, управління та праці: визначення проблемної галузі

Основні питання: Поняття організації в соціології та її вивчення в курсі «Соціологія організацій». Вивчення управління в соціології. Об'єкт та предмет соціології управління. Соціальне управління та його функції. Управління і менеджмент. Сутність праці як соціального явища. Ключові проблеми сучасної праці.

СРС: Зайнятість та освітня політика в епоху штучного інтелекту й роботехніки. Глобальні соціальні ризики у сфері праці.

Література: Соціологія, 2024; Робота з персоналом організацій, 2013.

Лекція 2.

Тема 2. Зародження наукових основ управління. Школа наукового менеджменту

Основні питання: Поняття управління, організації та праці. Особливості управління в первісному суспільстві. Формування стародавніх держав. Управлінські теорії в Стародавніх державах. Управлінські теорії в період феодалізму (середньовіччя) та епоху Відродження. Індустріальна революція в 3. Європі і США (к. XVIII – перша пол. XIX ст.) і формування наукових основ управління. Зародження наукових основ управління. Ф. Тейлор як засновник наукових основ управління. Принципи ефективності управління Емерсона. Принципи організації виробництва Г. Форда.

СРС: Наука про рухи Френка і Ліліан Гілбрет.

Література: Соціологія, 2024; Робота з персоналом організацій, 2013; Єнін, 2021.

Лекція 3.

Тема 3. Адміністративна теорія управління в соціології

Основні питання: Принципи організації управління А. Файоля. Функції управління Л. Гуліка. Ідеальний тип адміністративного управління М. Вебера.

СРС: Прочитати роботу «Загальне і промислове управління» А. Файоля (можна в хрестоматійному варіанті). Які загальні принципи управління виділяє вчений? Дайте стислу характеристику кожному з них. В чому полягають переваги і недоліки поденної, поурочної і поштучної плати, на думку А. Файоля? Які елементи управління виділяє А. Файоль? Що означає аббревіатура POSDCORB Л. Гуліка? Яке значення для роботи організації має розподіл і координація праці, на його думку? Що означає поняття «бюрократія»? Якими є основні характеристики «ідеального типу» адміністративного управління (теорії бюрократії) М. Вебера?

Література: Соціологія, 2024; Робота з персоналом організацій, 2013.

Лекція 4.

Тема 4. Школа людських відносин в соціології

Основні питання: Передумови виникнення школи (доктрини) людських відносин. Особливості школи людських відносин. Концепція участі робітників в управлінні Мері Паркер Фоллетт. Хоуторнські експерименти: хід, результати, значення. Управлінські ідеї Е. Мейо. Теорія організаційної поведінки Ф. Ротлісбергера. Теорія «Х» та «Y» Дугласа Макгрегора.

СРС: Мілленіали та теорія «Y».

Література: Соціологія, 2024; Єнін, 2022; Roethlisberger, 1942.

Лекція 5.

Тема 5. Японський та американський менеджмент. Системний та ситуаційний підходи до управління

Основні питання: Особливості японської та американської системи управління. Системний підхід до управління. Особливості ситуаційного підходу.

СРС: Радянська наукова школа управління (Керженцев та Богданов).

Література: Соціологія, 2024; Войтко, 2021; Powell, 2016.

Лекція 6.

Тема 6. Організаційна структура управління. Еволюція управління як соціального інституту

Основні питання: Організаційна структура управління. Суб'єкт і об'єкт управління. Завдання управління, рівні управління, типи управлінських зв'язків. Принципи управління. Особливості соціальних відносин в управлінській діяльності. Управлінські революції в історії людства.

СРС: Сучасний топ-менеджер в соціологічному вимірі.

Література: Соціологія, 2024; Войтко, 2021; Кохманська, 2017.

Лекція 7.

Тема 7. Прийняття управлінського рішення. Методи соціального управління

Основні питання: Вироблення і реалізація управлінського рішення. Види управлінських рішень. Методи соціального управління. Організаційні методи соціального управління. Діагностичні методи управління. Регулюючі методи управління.

СРС: Підготовка соціоматриці та соціограми до семінару на основі реального або уявного дослідження колективу. Написання інтерпретації даних. Огляд експрес-оцінки якості управління персоналом.

Література: Соціологія, 2024; Войтко, 2021; Робота з персоналом організацій, 2013; Єнін, 2022; Соціологічне забезпечення управлінської діяльності, 2022.

Лекція 8.

Тема 8. Управління організаційними конфліктами

Основні питання: Теоретичні підходи до визначення конфлікту. Причини організаційних конфліктів, їх класифікація. Етапи розгортання конфліктів. Управління конфліктом в організації. Вирішення соціально-трудових конфліктів на засадах партнерства.

СРС: Огляд кейсів конфліктних ситуацій в організаціях.

Література: Соціологія, 2024; Войтко, 2021; Глазл, 2020; Денисенко, 2013; Колот, 2023; Лавренюк, 2018.

Лекція 9.

Тема 9. Особистість керівника в соціальному управлінні. Вивчення феномену лідерства

Основні питання: Поняття лідерства, управлінські функції лідера. Підходи в дослідженні феномена лідерства: а) теорія особистих якостей лідера («великих людей»); б) поведінковий підхід; в) ситуаційний підхід.

СРС: Виконання творчих завдань: огляд вигід і ризиків застосовування різних стилів управління керівників (підготовка таблиці). Формування психологічного портрету підлеглих на основі використання різних стилів лідерства. Підготовка презентації про історію видатної людини-лідера (політика, лідера корпорації чи громадської організації). Параметри ділового спілкування. Принципи етики ділового спілкування. Форми ділової комунікації. Телекомунікаційні ресурси в діловому спілкуванні. Поведінка під час телефонної розмови.

Література: Войтко, 2021; Робота з персоналом організацій, 2013; Єрескова, 2012; Loykie Lominé, Martin Muchena, Robert A. Pierce, 2014.

Лекція 10.

Тема 10. Формування трудової мотивації в процесі управлінської діяльності

Основні питання: Сутність мотивації, взаємозв'язок мотивації та управління. Змістовні теорії мотивації. Процесуальні теорії мотивації. Методи підвищення мотивації співробітників.

СРС: Відео-лекція Д. Пінка. Огляд кейсів з методів мотивації співробітників.

Література: Loykie Lominé, Martin Muchena, Robert A. Pierce, 2014; Пінк Д. (відео-лекція); Соціологічне забезпечення управлінської діяльності, 2022.

Лекція 11.

Тема 11. Соціологічні підходи до аналізу організацій

Основні питання: Відчуження та аномія. Формування проблематики соціології організацій. Внесок школи наукового управління в розвиток соціології організацій. Теорія людських відносин: врахування людського чинника в функціонуванні організацій. Системний підхід до аналізу організацій. Структурно-функціональний підхід дослідження організацій. Ситуаційний підхід в соціології організацій.

СРС: Діагностика явищ відчуження та аномії (складання соціологічного інструментарію).

Література: Соціологія, 2024; Войтко, 2021; Bielski, 1992; Кононов, 2013.

Лекція 12.

Тема 12. Характеристика організацій як соціальних утворень

Основні питання: Визначення організацій. Формальні і неформальні організації. Бюрократичні та небюрократичні організації. Карта (місія) організації. Організаційний (синергетичний) ефект. Основні риси (особливості) організацій.

СРС: В чому полягає відмінність між організованим життям в середовищі тварин та людей? Чому люди об'єднуються в організації? Коли і у зв'язку з чим виникають організації? Наведіть приклад карти (місії) якоїсь організації на вибір. Чому людські групи не можна назвати організаціями?

Література: Соціологія, 2024; Войтко, 2021; Робота з персоналом організацій, 2013; Bielski, 1992; Кононов, 2013.

Лекція 13.

Тема 13. Організаційна динаміка та організаційні патології

Основні питання: Сутність змін в організації. Процес здійснення інновацій в організації. Основні причини опору інноваціям. Фактор невизначеності при здійсненні інновацій. Організаційні патології, види патологій.

СРС: Огляди кейсів організаційних патологій.

Література: Соціологічне забезпечення управлінської діяльності, 2022; Робота з персоналом організацій, 2013; Bielski, 1992; Кононов, 2013.

Лекція 14.

Тема 14. Корпоративна культура організації

Основні питання: Поняття та елементи організаційної (корпоративної) культури. Типи організаційних культур. Культура управління.

СРС: Як би визначили поняття «організаційна культура», які елементи їй притаманні. Назвіть типи організаційних культур. В якому з цих типів культури Вам було б працювати комфортніше, а в якому навпаки - ні? Відповідь обґрунтуйте. Що являє собою культура управління? З яких елементів вона складається?

Література: Соціологія, 2024; Робота з персоналом організацій, 2013; Bielski, 1992; Кононов, 2013; Loykie Lominé, Martin Muchena, Robert A. Pierce, 2014; Березенець, 2022.

Лекція 15.

Тема 15. Типологія організаційних структур

Основні питання: Поняття організаційної структури. Функції організаційної структури. Лінійна структура. Функціональна структура. Лінійно-функціональна структура. Дивізійна структура. Проектна структура. Матрична структура. Змішана структура.

СРС: Розкрийте поняття та основні функції організаційної структури. Опишіть та порівняйте основні види організаційних структур. Наведіть приклади.

Література: Робота з персоналом організацій, 2013; Єнін, 2019; Bielski, 1992; Loykie Lominé, Martin Muchena, Robert A. Pierce, 2014; Кохманська, 2017.

Семінарські (практичні) заняття

Семінарське заняття 1.

Тема 1. Соціологія організацій, управління та праці: визначення проблемної галузі

Основні питання: Поняття організації в соціології та її вивчення в курсі «Соціологія організацій». Вивчення управління в соціології. Об'єкт та предмет соціології управління. Соціальне управління та його функції. Управління і менеджмент. Сутність праці як соціального явища. Ключові проблеми сучасної праці.

СРС: Зайнятість та освітня політика в епоху штучного інтелекту й роботехніки. Глобальні соціальні ризики у сфері праці.

Література: Соціологія, 2024; Робота з персоналом організацій, 2013.

Семінарське заняття 2.

Тема 2. Зародження наукових основ управління. Школа наукового менеджменту

Основні питання: Поняття управління, організації та праці. Особливості управління в первісному суспільстві. Формування стародавніх держав. Управлінські теорії в Стародавніх державах. Управлінські теорії в період феодалізму (середньовіччя) та епоху Відродження. Індустріальна революція в 3. Європі і США (к. XVIII – перша пол. XIX ст.) і формування наукових основ управління. Зародження наукових основ управління. Ф. Тейлор як засновник наукових основ управління. Принципи ефективності управління Емерсона. Принципи організації виробництва Г. Форда.

СРС: Наука про рухи Френка і Ліліан Гілбрет.

Література: Соціологія, 2024; Робота з персоналом організацій, 2013; Єнін, 2021.

Семінарське заняття 3.

Тема 3. Адміністративна теорія управління в соціології

Основні питання: Принципи організації управління А. Файоля. Функції управління Л. Гуліка. Ідеальний тип адміністративного управління М. Вебера.

СРС: Прочитати роботу «Загальне і промислове управління» А. Файоля (можна в хрестоматійному варіанті). Які загальні принципи управління виділяє вчений? Дайте стислу характеристику кожному з них. В чому полягають переваги і недоліки поденної, поурочної і поштучної плати, на думку А. Файоля? Які елементи управління виділяє А. Файоль? Що означає абревіатура POSDCORB Л. Гуліка? Яке значення для роботи організації має розподіл і координація праці, на його думку? Що означає поняття «бюрократія»? Якими є основні характеристики «ідеального типу» адміністративного управління (теорії бюрократії) М. Вебера?

Література: Соціологія, 2024; Робота з персоналом організацій, 2013.

Семінарське заняття 4.

Тема 4. Школа людських відносин в соціології

Основні питання: Передумови виникнення школи (доктрини) людських відносин. Особливості школи людських відносин. Концепція участі робітників в управлінні Мері Паркер Фоллетт. Хоуторнські експерименти: хід, результати, значення. Управлінські ідеї Е. Мейо. Теорія організаційної поведінки Ф. Ротлісбергера. Теорія «Х» та «Y» Дугласа Макгрегора.

СРС: Мілленіали та теорія «Y».

Література: Соціологія, 2024; Єнін, 2022; Roethlisberger, 1942.

Семінарське заняття 5.

Тема 5. Японський та американський менеджмент. Системний та ситуаційний підходи до управління

Основні питання: Особливості японської та американської системи управління. Системний підхід до управління. Особливості ситуаційного підходу.

СРС: Радянська наукова школа управління (Керженцев та Богданов).

Література: Соціологія, 2024; Войтко, 2021; Powell, 2016.

Семінарське заняття 6.

Тема 6. Організаційна структура управління. Еволюція управління як соціального інституту

Основні питання: Організаційна структура управління. Суб'єкт і об'єкт управління. Завдання управління, рівні управління, типи управлінських зв'язків. Принципи управління. Особливості соціальних відносин в управлінській діяльності. Управлінські революції в історії людства.

СРС: Сучасний топ-менеджер в соціологічному вимірі.

Література: Соціологія, 2024; Войтко, 2021; Кохманська, 2017.

Семінарське заняття 7.

Тема 7. Прийняття управлінського рішення. Методи соціального управління

Основні питання: Вироблення і реалізація управлінського рішення. Види управлінських рішень. Методи соціального управління. Організаційні методи соціального управління. Діагностичні методи управління. Регулюючі методи управління.

СРС: Підготовка соціоматриці та соціограми до семінару на основі реального або уявного дослідження колективу. Написання інтерпретації даних. Огляд експрес-оцінки якості управління персоналом.

Література: Соціологія, 2024; Войтко, 2021; Робота з персоналом організацій, 2013; Єнін, 2022; Соціологічне забезпечення управлінської діяльності, 2022.

Семінарське заняття 8.

Тема 8. Управління організаційними конфліктами

Основні питання: Теоретичні підходи до визначення конфлікту. Причини організаційних конфліктів, їх класифікація. Етапи розгортання конфліктів. Управління конфліктом в організації. Вирішення соціально-трудових конфліктів на засадах партнерства.

СРС: Огляд кейсів конфліктних ситуацій в організаціях.

Література: Соціологія, 2024; Войтко, 2021; Глазл, 2020; Денисенко, 2013; Колот, 2023; Лавренюк, 2018.

Семінарське заняття 9.

Тема 9. Особистість керівника в соціальному управлінні. Вивчення феномену лідерства

Основні питання: Поняття лідерства, управлінські функції лідера. Підходи в дослідженні феномена лідерства: а) теорія особистих якостей лідера («великих людей»); б) поведінковий підхід; в) ситуаційний підхід.

СРС: Виконання творчих завдань: огляд вигід і ризиків застосовування різних стилів управління керівників (підготовка таблиці). Формування психологічного портрету підлеглих на основі використання різних стилів лідерства. Підготовка презентації про історію видатної людини-лідера (політика, лідера корпорації чи громадської організації). Параметри ділового спілкування. Принципи етики ділового спілкування. Форми ділової комунікації. Телекомунікаційні ресурси в діловому спілкуванні. Поведінка під час телефонної розмови.

Література: Войтко, 2021; Робота з персоналом організацій, 2013; Єрескова, 2012; Loykie Lominé, Martin Muchena, Robert A. Pierce, 2014.

Семінарське заняття 10.

Тема 10. Формування трудової мотивації в процесі управлінської діяльності

Основні питання: Сутність мотивації, взаємозв'язок мотивації та управління. Змістовні теорії мотивації. Процесуальні теорії мотивації. Методи підвищення мотивації співробітників.

СРС: Відео-лекція Д. Пінка. Огляд кейсів з методів мотивації співробітників.

Література: Loykie Lominé, Martin Muchena, Robert A. Pierce, 2014; Пінк Д. (відео-лекція); Соціологічне забезпечення управлінської діяльності, 2022.

Семінарське заняття 11.

Тема 11. Соціологічні підходи до аналізу організацій

Основні питання: Відчуження та аномія. Формування проблематики соціології організації. Внесок школи наукового управління в розвиток соціології організацій. Теорія людських відносин: врахування людського чинника в функціонуванні організацій. Системний підхід до аналізу організацій. Структурно-функціональний підхід дослідження організацій. Ситуаційний підхід в соціології організацій.

СРС: Діагностика явищ відчуження та аномії (складання соціологічного інструментарію).

Література: Соціологія, 2024; Войтко, 2021; Bielski, 1992; Кононов, 2013.

Семінарське заняття 12.

Тема 12. Характеристика організацій як соціальних утворень. Організаційна динаміка та організаційні патології

Основні питання: Визначення організацій. Формальні і неформальні організації. Бюрократичні та небюрократичні організації. Карта (місія) організації. Організаційний (синергетичний) ефект. Основні риси (особливості) організацій. Сутність змін в організації. Процес

здійснення інновацій в організації. Основні причини опору інноваціям. Фактор невизначеності при здійсненні інновацій. Організаційні патології, види патології.

СРС: В чому полягає відмінність між організованим життям в середовищі тварин та людей? Чому люди об'єднуються в організації? Коли і у зв'язку з чим виникають організації? Наведіть приклад карти (місії) якоїсь організації на вибір. Чому людські групи не можна назвати організаціями? Огляди кейсів організаційних патологій.

Література: Соціологія, 2024; Войтко, 2021; Робота з персоналом організацій, 2013; Bielski, 1992; Кононов, 2013; Соціологічне забезпечення управлінської діяльності, 2022;

Семінарське заняття 13.

Тема 13. Корпоративна культура організації

Основні питання: Поняття та елементи організаційної (корпоративної) культури. Типи організаційних культур. Культура управління.

СРС: Як би визначили поняття «організаційна культура», які елементи їй притаманні. Назвіть типи організаційних культур. В якому з цих типів культури Вам було б працювати комфортніше, а в якому навпаки - ні? Відповідь обґрунтуйте. Що являє собою культура управління? З яких елементів вона складається?

Література: Соціологія, 2024; Робота з персоналом організацій, 2013; Bielski, 1992; Кононов, 2013; Loykie Lominé, Martin Muchena, Robert A. Pierce, 2014; Березенець, 2022.

Семінарське заняття 14.

Тема 14. Типологія організаційних структур. Соціологічна характеристика організації (підготовка аналітичного звіту)

Основні питання: Поняття організаційної структури. Функції організаційної структури. Лінійна структура. Функціональна структура. Лінійно-функціональна структура. Дивізійна структура. Проектна структура. Матрична структура. Змішана структура. Тенденції розвитку організації. Адгократія.

СРС: Розкрийте поняття та основні функції організаційної структури. Опишіть та порівняйте основні види організаційних структур. Наведіть приклади. Дослідницьке завдання: «Соціологічна характеристика організації (аналітичний звіт)».

Література: Робота з персоналом організацій, 2013; Єнін, 2019; Bielski, 1992; Loykie Lominé, Martin Muchena, Robert A. Pierce, 2014; Кохманська, 2017; Соціологія, 2024; Войтко, 2021.

Семінарське заняття 15.

Модульна контрольна робота

Самостійна робота студента

Самостійна робота здобувача включає:

підготовка до аудиторних занять – 86 год;

підготовка до модульної контрольної роботи – 4 год;

підготовка до екзамену – 30 год.

Загалом – 120 год.

Під час планування індивідуального завдання з певного ОК необхідно забезпечити баланс часу СРС відповідної освітньої компоненти. Підґрунтям цього розрахунку є орієнтовні норми часу на виконання здобувачами вищої освіти окремих робіт:

Вид роботи	Підготовка до одного аудиторного академічного часу					Підготовка та складання		Виконання	
	Лекції	Практичні	Семінарські	Лабораторні	МКР* (денна)	Залік	Екзамен	ІСЗ (денна)	ДКР (заочна)
Норма часу (год.)	0,3-0,5	0,5-1	1,5-2	1-1,5	2	6	30	10-15	10-20

Політика навчальної дисципліни (освітнього компонента)

Опрацьовуючи навчальний матеріал навчальної дисципліни «Соціологія організацій, управління та трудових конфліктів», студенти виконують завдання до семінарських занять, пишуть модульну контрольну роботу та здають усно екзамен (додатки до силабусу). Ці види робіт сприяють закріпленню та поглибленню теоретичних знань студентами з окремих тем модуля, розвивають навички самостійної роботи з першоджерелами, сприяють формуванню теоретичного соціологічного мислення та уяви.

Відвідування та виконання завдань

Студенту складно буде належно підготуватись до практичного заняття та екзамену, якщо буде пропускати лекції. Для студентів, які бажають продемонструвати відмінні результати навчання, активна робота на лекційних заняттях є необхідною. Однак відпрацьовувати пропущені лекції не потрібно.

Активна участь студента на практичних заняттях є обов'язковою. Рейтинг студента значною мірою формуватиметься за результатами його роботи на практичних (семінарських) заняттях. Кожне пропущене практичне заняття (незалежно від причин пропуску) знижує підсумковий рейтинг студента з дисципліни.

Студенти, які пропустили практичні заняття, можуть не допустити зниження підсумкового рейтингу, своєчасно (протягом семестру) опрацювавши відповідні теми і виконавши завдання, передбачені для пропущених занять. Не треба чекати наближення заліково-екзаменаційної сесії для відповідного спілкування з викладачем. Варто це робити як тільки студент буде готовий продемонструвати свої знання і навички з пропущених тем.

Теми і завдання для практичних занять передбачені силабусом, доступні з особистого кабінету студента в системі «Moodle» або «Кампус».

На лекціях та практичних заняттях допускається використання ноутбуків, смартфонів, письмових нотатків, але лише для цілей, зумовлених темою заняття і відповідним тематичним завданням. Відповідати на питання викладача, читаючи з екрану смартфона, ноутбуку, підручника чи нотаток не варто. Це характеризує рівень підготовки студента не з кращого боку. Відповіді студента можуть спиратись на підручні матеріали, але повинні бути вільними від читання тексту.

Форми роботи

Лекційні і семінарські заняття проводяться відповідно до вимог нормативно-методичних документів та рейтингової системи оцінювання знань студентів. На лекціях використовуються комп'ютерні презентації з висвітленням основних положень тем, з урахуванням тематики занять: з підручників, навчальних посібників та словників по соціології.

На семінарських заняттях студенти обговорюють тексти першоджерел та професійні коментарі щодо їх змісту. Семінарське заняття дає можливість оцінити, з одного боку, рівень підготовки до нього (виступ, участь в дискусії, висловлення власної думки), з іншого – засвоювати завдання модульного контролю. Результати роботи студента оцінюються викладачем згідно діючої бальної системи і свідчать про ефективність контролю роботи студента. Критеріями оцінювання виконання завдань семінарського заняття є: логічна послідовність відповіді; повнота розкриття кожного питання; аналітичність міркувань у відповіді; посилення на джерела; обґрунтованість особистих висновків.

Процедура оскарження результатів контрольних заходів оцінювання

Студенти мають можливість підняти будь-яке питання, яке стосується процедури контрольних заходів та очікувати, що воно буде розглянуто згідно із наперед визначеними процедурами. Для оскарження контрольних заходів студент має подати заяву, у якій має бути вказана причина оскарження, наведені факти упередженості викладача. Викладач повинен обговорити дану заяву зі студентом особисто на консультації. В разі відсутності порозуміння щодо результату контрольного заходу, формується комісія з викладачів кафедри, яка оцінює процедуру проведення контрольного заходу та претензії студента. Комісія може вирішити провести контрольний захід повторно, або відхилити заяву. Рішення комісії є остаточним та оскарженню не підлягає.

Політика університету

Академічна доброчесність

Політика та принципи академічної доброчесності визначені у розділі 3 Кодексу честі Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського». Детальніше: <https://kpi.ua/code>. (інша необхідна інформація стосовно академічної доброчесності).

Норми етичної поведінки

Норми етичної поведінки студентів і працівників визначені у розділі 2 Кодексу честі Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського». Детальніше: <https://kpi.ua/code>.

Політика використання штучного інтелекту

Політика використання штучного інтелекту та її принципи регламентуються наказом «Політика використання штучного інтелекту для академічної діяльності в КПІ ім. Ігоря Сікорського». Детальніше: <https://osvita.kpi.ua/node/1225>.

Види контролю та рейтингова система оцінювання результатів навчання (PCO)

Оцінювання та контрольні заходи

Рейтинг студента складається з балів, які він отримує за:

- 1) Роботу на семінарських заняттях
- 2) МКР
- 3) Екзамен

Розрахунок вагових балів

PCO з навчальної дисципліни складається з суми балів студента за усі виконані контрольні заходи протягом семестру.

1. Відповіді на семінарських заняттях.

Ваговий бал – 3 бали при відповіді на більшість питань. Максимальна кількість балів на всіх практичних заняттях дорівнює $G_{\text{сем}} = 3 \text{ бали} \cdot 15 = 45 \text{ бали}$.

«відмінно» 3 бали – студент отримує при відповіді на більшість питань семінарського заняття. Відповідь вважається повною, якщо студент демонструє глибоке знання матеріалу, логічно і послідовно його викладає, дає обґрунтовані висновки, вільно оперує конкретними даними, переважно надає повні та аргументовані відповіді, висловлює власну позицію з дискусійних питань, демонструє ознаки теоретичного мислення та соціологічної уяви.

«добре» 2,5 бали – студент бере участь в обговоренні окремих питань плану семінарського заняття, демонструє хороший рівень знання матеріалу.

«задовільно» 2 бали – студент бере участь в обговоренні одного питання плану семінарського заняття або демонструє доволі поверхові знання, не демонструє власної позиції з обговорюваних проблем.

2. МКР. Ваговий бал – 5 балів.

МКР передбачає написання есе за однією з тем, перелік яких наведений у додатку 1.

Оцінювання есе здійснюється за наступними критеріями:

«відмінно» – 5 балів – студент формулює точні дефініції, надає теоретично обґрунтовані аргументи щодо теми есе, демонструє власну аргументовану позицію;

«добре» – 4 бали – есе розкриває сутність теми, проте містить окремі неточності або недостатню глибину аргументації;

«задовільно» – 3 бали – есе частково розкриває тему, аргументація поверхнева, наявні суттєві помилки чи логічні прогалини;

«незадовільно» – 0 балів – есе не відповідає темі або містить некоректні, бездоказові твердження, відсутня логічна структура.

3. Екзамен – 50 балів.

Екзамен проводиться в усній формі. Кожен екзаменаційний білет містить два теоретичні питання.

Кожне питання оцінюється у 25 балів.

Критерії оцінювання:

«відмінно», повна відповідь на питання (не менше 90% потрібної інформації) - студент надає повну й змістовну відповідь на питання, демонструє глибоке знання матеріалу, логічно та послідовно викладає думки, формулює обґрунтовані висновки, висловлює власну позицію щодо дискусійних аспектів, виявляє ознаки теоретичного мислення та соціологічної уяви. - 23 - 25 балів;

«добре», достатньо повна відповідь (не менше 75% потрібної інформації, незначні неточності) - студент надає змістовну відповідь на питання, демонструє добрий рівень знання матеріалу, загалом логічно викладає думки, проте відповідь може бути менш аргументованою або недостатньо повною - 19 -22 бали;

«задовільно», неповна відповідь (не менше 60% потрібної інформації та деякі помилки) - студент частково розкриває питання, демонструє поверхневі знання матеріалу, допускає неточності, відповідь є фрагментарною та недостатньо обґрунтованою - 14-18 балів;

«незадовільно», відповідь не відповідає вимогам до «задовільно» - 0-15 балів

Заохочувальні бали

Написання тез на конференцію – 5 балів.

Написання та публікація статті з проблеми, що вивчаються в рамках навчальної дисципліни у фаховому журналу не нижче категорії Б – 5-10 балів.

Участь у 2 турі Всеукраїнської олімпіади – 10 балів.

Активна робота на лекціях: участь у дискусіях над проблемними питаннями – 1-2 б.

Умови позитивної проміжної атестації:

Для отримання «зараховано» з першої проміжної атестації студент повинен мати не менше ніж 12 балів, для отримання «зараховано» з другої проміжної атестації студент повинен мати не менше ніж 24 бали.

Умови допуску до екзамену:

Умовою допуску студента до екзамену є отримання попередньої рейтингової оцінки не менше як 24 бали.

Таблиця відповідності рейтингових балів оцінкам за університетською шкалою:

<i>Рейтингова оцінка здобувача (бали)</i>	<i>Університетська шкала оцінок рівня здобутих компетентностей (результатів навчання)</i>
100-95	Відмінно
94-85	Дуже добре
84-75	Добре
74-65	Задовільно
64-60	Достатньо
Менше 60	Незадовільно

Можливі відмітки у відомості семестрового контролю:

Не допущено	Невиконання умов допуску до семестрового контролю
Усунено	Порушення принципів академічної доброчесності або морально-етичних норм поведінки
Не з'явився	Здобувач, був допущений, але не з'явився на екзамен

Перегляд рейтингової системи оцінювання впродовж семестру

Перегляд РСО може здійснюватися за вмотивованою заявою здобувача, що вивчає ОК, органу студентського самоврядування або профспілкового комітету студентів, поданою на ім'я завідувача забезпечуючої кафедри. Процедура перегляду визначена у розділі 7 Положення про систему оцінювання результатів навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського
https://osvita.kpi.ua/sites/default/files/downloads/Pologennia_RSO_2025.pdf

Додаткова інформація з дисципліни (освітнього компонента)

Рекомендації студентам

Працюючи на лекції студенту варто конспектувати основні поняття, ознаки, класифікації, визначення, алгоритми, про які розповідатиме викладач. Це дозволить студенту краще презентувати свою позицію (думку), критично оцінювати позиції (думки) інших студентів, ставити питання викладачу та студентам. Обсяг засвоєного навчального матеріалу і глибина його розуміння від цього збільшуватиметься. Готуючись до практичного заняття студенту бажано опрацювати лекційний матеріал певної теми, ознайомитись з додатковими ресурсами в списку літератури. Якщо студент не ознайомився з навчальним матеріалом, йому варто уважніше слухати виступаючих, і завдяки отриманій інформації намагатись компенсувати недоліки підготовки до заняття. Не слід відмовлятися від відповіді на питання викладача. Навіть якщо студент не знає відповіді, доцільно спробувати відповісти, висловити свою думку, виходячи з власних знань, досвіду, логіки запитання тощо. При цьому не треба боятися помилитися – одним з важливих завдань вивчення соціально-гуманітарних дисциплін є вироблення навичок логічного мислення, ведення дискусії та висловлення власних думок. Однак, варто пам'ятати, що незнання матеріалу дисципліни є суттєвим недоліком роботи студента і буде негативно впливати на його загальний рейтинг.

Пропуски студентом занять за поважних причин, відпрацювання пропущених студентом тем можливо у формі написання творчих есе.

Додаток 1.

Питання до модульної контрольної роботи (МКР)

1. Основні ідеї книги Г. Мінцберга «Структура у кулаці».
2. Управління організацією в книзі Лайкера Джефрі Хосеуса Майкла «Корпоративна культура Toyota. Уроки для інших компаній».
3. Огляд книги Фредеріка Лалу «Відкриваючи організації майбутнього».
4. Побудова організації в роботі «Менеджмент в організаціях» Г. Саймона.

При написанні есе слід дотримуватись наступної структури:

Вступ. Перші кілька речень повинні визначити тему есе, мету та наміри автора публікації в дослідженні певної проблеми.

Основна частина. У цій частині слід детально розглянути основні ідеї, аргументи та приклади автора публікації.

Висновки. У цій частині слід навести свої узагальнюючі висновки. Чи вдалось автору на задовільному рівні дослідити певну проблему? Якими є пропозиції або рекомендації щодо подальшого дослідження даної теми?

Список літератури. Якщо ви використовували будь-які джерела для свого есе, то необхідно їх вказати у списку літератури. В такому разі в тексті обов'язковими є посилання на використану літературу, наприклад [3, с. 5], що означає посилання на джерело під №3 у списку літератури на с. 5. Посилання на електронні джерела (інтернет-статті, відео) не маркуються сторінкою. Тоді посилання оформлюється (як приклад) таким чином: [4], що означає посилання на джерело під №4.

Додаток 2.

Питання до екзамену

1. Вивчення управління в соціології. Соціальне управління та його функції.
2. Управління і менеджмент.
3. Зародження наукових основ управління. Фредерік Тейлор як засновник наукових основ управління.
4. Принципи ефективності управління Емерсона.
5. Принципи організації виробництва Г. Форда.
6. Принципи організації управління Анрі Файоля.
7. Функції управління Л. Гуліка.
8. Ідеальний тип адміністративного управління М. Вебера.

9. Передумови виникнення школи (доктрини) людських відносин. Особливості школи людських відносин.

10. Концепція участі робітників в управлінні М. П. Фоллетт.

11. Хоуторнські експерименти: хід, результати, значення.

12. Управлінські ідеї Е. Мейо.

13. Теорія організаційної поведінки Ф. Ротлісбергера.

14. Теорія «Х» та «Y» Дугласа Макгрегора.

15. Особливості японської та американської системи управління.

16. Системний підхід до управління.

17. Ситуаційний підхід в управлінні організаціями.

18. Особливості соціальних відносин в управлінській діяльності.

19. Вироблення і реалізація управлінського рішення. Види управлінських рішень.

20. Теоретичні підходи до визначення конфлікту.

21. Причини організаційних конфліктів, їх класифікація.

22. Етапи розгортання конфліктів.

23. Управління конфліктом в організації.

24. Навіщо сучасному керівнику володіти культурою ділового спілкування? Назвіть основні принципи етики ділового спілкування.

25. Як Ви ставитесь до думки, «що лідером не стають, а народжуються?». Якими особистісними рисами, на Вашу думку, повинен володіти лідер? Чому теорія «великих людей» критикується? Чи погоджуєтесь Ви з цією критикою і як оцінюєте перспективи розвитку даної теорії?

26. Чи погоджуєтесь Ви з основними ідеями поведінкового підходу щодо лідерства? Як би Ви оцінили теоретичні моделі лідерства Левіна, Макгрегора, Лайкерта? Як Ви вважаєте, від чого залежить вибір керівником стилю управління, демократичного, ліберального або авторитарного?

27. Чому ситуаційна методологія відкидає можливість знаходження єдиного вірного стилю лідерства? Чи погоджуєтесь Ви з цим? На які ситуаційні чинники орієнтуються автори теорій «шлях-мета» і «життєвого циклу»? Чому ці теорії критикуються? Зробіть власну оцінку даних теорій.

28. Що включає в себе підготовка до публічного виступу, теле- або радіоінтерв'ю?

29. В чому полягає сутність змістовних теорій мотивації?

30. Охарактеризуйте основні риси ієрархічної теорії мотивації. Чому потреби індивіда мають вигляд піраміди? Як теорію потреб А. Маслоу можна використовувати в управлінській діяльності? Чому теорія Маслоу не позбавлена критичних зауважень?

31. Визначте основні риси теорії мотивації К. Альдерфера?

32. В чому полягає своєрідність теорії Ф. Герцберга? На яких факторах базується теорія мотивації вченого? Як теорія Герцберга може бути використаною в управлінській діяльності?

33. В чому полягає своєрідність процесуальних теорій мотивації? Як пояснює механізм мотивації теорія очікування?

34. Яким є механізм мотивації в теорії справедливості?

35. Охарактеризуйте основні положення теорії самовизначення Д. Пінка.

36. Яким чином відчуження і аномія руйнують організації? У чому основна відмінність відчуження від аномії?

37. Якими методами управління організацією можна подолати явище відчуження та аномії? Чи взагалі це можливо? Висловіть свої ідеї стосовно цієї проблеми.

38. В чому полягає відмінність між організованим життям в середовищі тварин та людей? Чому люди об'єднуються в організації?

39. Коли і у зв'язку з чим виникають організації?

40. Які підходи до виникнення організації Вам відомі? Як би Ви самі визначили, що таке «організація»?

41. Назвіть основні риси організації. Чому людські групи не можна назвати організаціями?

42. Що таке «карта» («місія») організації?

43. В чому полягає сутність організаційного ефекту? Якими є передумови цього явища?

44. Що таке «організаційні патології»? Назвіть конкретні випадки (приклади) організаційної патології.

45. Як би визначили поняття «організаційна культура»? Чому організаційна культура являє собою важливий компонент існування організації? Які елементи притаманні організаційній культурі?

46. Охарактеризуйте індивідуалістичну корпоративну культуру. Які риси їй притаманні? В чому полягають особливості колективістської корпоративної культури?

47. Порівняйте між собою демократичну та авторитарну організаційну культуру.

48. В чому полягають особливості культури «павутини» або клубної культури? Що являє собою храмова культура?

49. Якими є особливості цільової культури? Як би Ви визначили основні риси точкової (екзистенціальної) культури?

50. Зробіть на малюнку схему лінійної організаційної структури. Якими є принципи побудови лінійних організаційних структур, в чому полягають їх переваги та недоліки? Зробіть малюнок функціональної організаційної структури. Якими є переваги та обмеження функціональної організаційної структури?

51. Зробіть схематичний малюнок лінійно-функціональної організаційної структури. За якими принципами побудовані лінійно-функціональні організаційні структури? В чому їх відмінність від суто лінійних та функціональних структур?

52. Яким чином Ви би показали на малюнку дивізійні структури? Поясніть, яким чином структуруються дивізійні структури?

53. В яких випадках використовуються проектні організаційні структури? Чи можуть вони повністю витіснити інші форми організаційних структур?

54. Як можна представити на малюнку матричні організаційні структури? Що являє собою даний тип організації? Чим зумовлена їх розповсюдженість в сучасному світі?

Неформальні дистанційні та онлайн курси

За бажанням здобувача, в умовах, що не сприяють регулярному відвідуванню занять, допускається вивчення окремих змістовних частин дисципліни в асинхронному режимі, зокрема через опанування дистанційних курсів та інших форм неформального навчання. Для врахування в рейтинговій системі оцінювання балів за такі курси, вони мають змістовно відповідати певним темам силабусу, а їх проходження узгоджене з викладачем дисципліни. На підтвердження проходження неформального навчання студент має надати відповідний документ (сертифікат) із зазначенням назви курсів та їх обсягу в годинах. Визнання результатів неформальної освіти відбувається у порядку визначеному у відповідному Положенні КПІ ім. Ігоря Сікорського: <https://osvita.kpi.ua/node/179>

Дистанційне навчання

Можливе синхронне дистанційне навчання з використанням платформ для відео-конференцій та освітньої платформи для дистанційного навчання в університеті.

Інклюзивне навчання

Допускається

Робочу програму навчальної дисципліни (силабус):

Складено доцентом кафедри соціології, канд. соц. наук, доцентом, Єніним М.Н.

Ухвалено кафедрою соціології (протокол № 16 від 23.06.2026)

Погоджено Методичною комісією факультету соціології і права (протокол № 7 від 30.06.2026)