

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД**

**“Південноукраїнський національний  
педагогічний університет імені К. Д. Ушинського”**

**кафедра філософії, соціології та менеджменту соціокультурної діяльності**

**МАТЕРІАЛИ**

**VII Міжнародної наукової конференції студентів, молодих вчених та  
науковців  
«МЕТОДОЛОГІЯ ТА ТЕХНОЛОГІЯ СУЧАСНОГО ФІЛОСОФСЬКОГО  
ПІЗНАННЯ»**



**(Одеса, 23-24 травня 2024 року)**

**Одеса -2024**

**УДК: 1:403:316.6 (08)**

**Методологія та технологія сучасного філософського пізнання.** Матеріали VII Міжнародної конференції студентів, молодих вчених та науковців (Одеса, 23-24 травня 2024 р.) 181 с.

**Рецензенти:**

**Голубович Інна Володимирівна** – доктор філософських наук, професор, завідувач кафедри філософії Одеського національного університету імені І. І. Мечнікова

**Орленко Ірина Миколаївна** - доктор філософії, завідувачка Одеського обласного ресурсного центру підтримки інклюзивної освіти КЗВО «Одеська академія безперервної освіти» Одеської обласної ради.

Збірник матеріалів VII Міжнародної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Методологія та технологія сучасного філософського пізнання» вміщує матеріали, які досліджують методологію сучасного пізнання; аналізують Голодомор-Геноцид-Холокост: проблема пізнання моральних складових розвитку XXI століття; показують трансформаційні процеси в сучасному суспільстві; розкривають сучасні підходи до вивчення цінностей та ціннісних орієнтацій; розглядають філософсько-освітні парадигми сучасного суспільства та філософію синергетики. Рекомендовано для науковців, педагогів, докторантів, аспірантів, студентів.

Ухвалено до друку та розповсюдження мережею інтернет вченою радою Державного закладу «Південноукраїнський державний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» (протокол № 17 від 27 червня 2024 р.)

1. Masuda Y. The Information Society as Post-Industrial Society. Washington, dc: World Future Society, 1981.

2. Бебик В.М. Глобальне інформаційне суспільство: поняття, структура, комунікації». *Інформація і право*. № 1. 2011. С. 41-49.

3. Новицький А. М. Феномен «інформаційного суспільства як об'єкт наукового дослідження. *Інформація і право*. № 1. 2011. С. 25-29.

4. Пальчинська М. В. Віртуальний простір в умовах соціокультурних трансформацій. Одеса: ВМВ. 2016. 388 с.

**Остаточна Вікторія**, здобувачка спеціальності Менеджмент соціокультурної діяльності Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка, м. Чернігів, Україна.

**Ладонько Людмила**, професорка кафедри мистецьких дисциплін Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка, м. Чернігів, Україна

## **ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА УСПІХ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Організаційна культура – це сукупність цінностей, переконань, норм і моделей поведінки, визначених через спільне сприйняття членами організації. Це фундамент, на якому організації можуть будувати своє майбутнє, адаптуватися до змін та досягати успіху. Це фундамент, на якому будуються всі організаційні процеси, включаючи прийняття рішень і комунікації, і саме він визначає унікальність та силу організації. Сильна організаційна культура, яка об'єднує співробітників навколо чітких цілей і спільних цінностей, створює мотивуюче середовище, де кожен відчуває свою цінність і відповідальність за загальний успіх. Таке середовище сприяє інноваціям та продуктивності, зміцненню командного духу та покращує імідж організації у умовах глобальної конкуренції [1].

Однак, важливо пам'ятати, що організаційна культура не є статичною. Вона потребує постійної уваги та коригування, щоб відповідати зростаючим бізнесовим та суспільним викликам і змінам. Отже, організаційна культура повинна бути адаптивною, здатною до розвитку та інновацій, мати стратегічний ресурс для забезпечення довгострокової стійкості та успіху. Сильна, гнучка та інклюзивна організаційна культура не лише забезпечує вражаючі короткострокові результати, але й конкурентні переваги та сталий розвиток в майбутньому.

Наприклад, успішні та креативні компанії, такі як TED та Pixar мають унікальний підхід до залучення людей та створення переконливого бренду і культури інновацій. Відкритий та інклюзивний підхід TED, відомий своїми потужними та надихаючими доповідями, приваблює відомих спікерів та велику

аудиторію, що робить його форумом для обміну знаннями та ідеями [2]. Ріхар, з його культом інновацій та досконалості, залучає найкращих художників та аніматорів для створення високоякісних анімаційних фільмів, які надихають на творчість та зростання [3]. Водночас, такі компанії, як Google та Adobe інвестують у розвиток та навчання своїх співробітників, пропонуючи гнучкий графік роботи та можливості для саморозвитку, що робить їх привабливими для широкого кола професіоналів [4], а Netflix та Zappos використовують стратегії визнання та винагороди, а також культуру добробуту на робочому місці, щоб створити середовище, в якому працівників цінують та мотивують [5,6]. Ефективність і продуктивність таких організацій, як Airbnb і Twitter, підвищується завдяки створенню середовища і культурного співробітництва [7,8].

Вивчаючи історії успіху наведених організацій дозволяє зробити висновок, що їх ключем до успіху і розвитку є побудова сильної організаційної культури інновацій, яка підтримує залучення, мотивацію і розвиток співробітників. Досвід даних компаній показує, що інвестиції в людський капітал і створення середовища для творчості, саморозвитку та співпраці не лише стимулюють інновації та продуктивність, але й сприяють формуванню позитивної корпоративної ідентичності та відданості співробітників. Отже, толерантність до нових ідей, інклюзія, культура інновацій, взаємоповага та визнання досягнень, це той фундамент, на якому будуються успішні та креативні організації. Визнаючи важливість балансу між роботою та особистим життям, ці організації надають своїм працівникам гнучкі умови праці та можливості для професійного розвитку й автономії, що сприяє загальній задоволеності та продуктивності.

Ці організації також підкреслюють важливість спільних цінностей і місії та заохочують інноваційне і творче вирішення проблем, об'єднуючи працівників для досягнення спільних цілей. Створення середовища, де кожен цінується і може реалізувати свій потенціал, є ключовим елементом у залученні та утриманні талантів. Тому інтеграція інноваційної культури з ефективними стратегіями управління персоналом та покращеним організаційним середовищем є основою для успішного створення гнучких та адаптивних організацій, здатних досягати значних результатів у довгостроковій перспективі. Успішні креативні організації приймають ідею, що сильна організаційна культура є не лише важливим аспектом організаційного розвитку, але й ключовим фактором, що визначає здатність до інновацій, адаптації та сталого зростання.

### Список використаної літератури

ебакова Т. О. Основні проблеми визначення сутності організаційної культури

п

і 2. О

ф

п

р

й

й

3. Офіційний веб-сайт Pixar. URL: <https://www.pixar.com/>
4. Офіційний веб-сайт Adobe URL: <https://www.adobe.com/careers.html>
5. Офіційний веб-сайт Netflix. URL: <https://jobs.netflix.com/search>
6. Офіційний веб-сайт Zappos. URL: <https://zappos.wd1.myworkdayjobs.com/Zappos>
7. Офіційний веб-сайт Airbnb. URL: <https://careers.airbnb.com/positions/>
8. Офіційний веб-сайт Twitter. URL: <https://www.indeed.com/cmp/Twitter>

**Окорокова Віра Вікторівна**, доктор філософських наук, професор, професор кафедри історії України ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», м.Одеса, Україна

### **TRANSFORMATION OF THE VALUE SYSTEM IN THE CONDITIONS OF VIRTUALIZATION OF SOCIETY**

The virtualization of society affects all social spheres of life, at the same time affecting the understanding of values, human relations with nature, problems of human survival and ways to solve these problems. A new worldview is being formed, touching the mass consciousness, which reflects the progress of civilization and the place of man in it.

V. Voronkova notes that in the digitalized society and the society of the fourth industrial revolution, systemic and deep changes are taking place that affect all spheres of life and serve as the driving forces that generate new megatrends in society, business, economy, and the individual dimension of human life, caused by deep transformation. The fourth industrial revolution provides us with the values of a longer, healthier and more active life [1, p. 32]. O. Kaminska claims that the influence of the Internet on the value orientations of young people is especially noticeable. At the same time, the focus on immersion in virtual reality comes to the fore, while relationships with loved ones, orientation to professional growth, training, etc. become secondary for the individual, and with the development of addiction - completely unimportant [3]. If in the industrial era in the conditions of the capitalist economy property and capital were of decisive importance, then in the information society there is a transition to a service economy, when the sphere of services begins to play a significant role, and primarily information services [2, p. 31]. Therefore, the problem of transformation of the value system in the conditions of virtualization of society occupies a special place, because it indicates the deformation of the personal qualities of a person.

First of all, one of the first values of the virtualization of social processes is virtual space, which leads to the emergence of new virtual transformational technologies that create a new techno-economic model of civilization. The path to the virtual development of society is primarily paved by rapid processes of informatization

<b>РОЛЬ ЖІНКИ В СУСПІЛЬСТВІ: ФІЛОСОФСЬКО-РЕТРОСПЕКТИВНИЙ АНАЛІЗ</b>	
Семко Яна Сергіївна	85
<b>ПРИРОДА МИСТЕЦТВА У КОМУНІКАТИВНОМУ ПРОСТОРИ</b>	
Стовпець Сергій Васильович	89
<b>ФІЛОСОФСЬКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ІНТЕРНЕТУ РЕЧЕЙ</b>	
Федорова Інна Валеріївна, Поплавська Тетяна Миколаївна	92
<b>ІДЕАЛ УСПІШНОЇ ЛЮДИНИ В СУЧАСНІЙ МАСОВІЙ СВІДОМОСТІ</b>	
Усатюк Ігор Миколайович	94
<b>ЕКОНОМІЧНІ ПРАВА ТА СВОДОДИ ЛЮДИНИ</b>	
Чумак Єгор Олександрович, Вraith Галина Яківна	95
<b>КРИТИЧНИЙ АНАЛІЗ МАРКСИЗМУ ТА ДІАЛЕКТИЧНОГО МАТЕРІАЛІЗМУ</b>	
Шакун Євген Дмитрович	99
<b>ФЕНОМЕН БЕЗПЕКИ: СВІТОГЛЯДНО-ФІЛОСОФСЬКІ АСПЕКТИ</b>	
<b>СЕКЦІЯ 4. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ЦІННОСТЕЙ ТА ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ</b>	
Yevgen Borinshtein, David Schwartz, Daniel Hasidim Or Chalon	102
<b>IMPACT OF TOLERANCE ON CONFLICT RESOLUTION</b>	
Барков Степан Федорович, Поплавська Тетяна Миколаївна	104
<b>СТАЛИЙ РОЗВИТОК СУСПІЛЬСТВА ТА РЕВОЛЮЦІЯ ЦІННОСТЕЙ</b>	
Білоусова Кіра Олексіївна	106
<b>ФІЛОСОФСЬКЕ ОСМИСЛЕННЯ ЕМОЦІЙ ЛЮДИНИ</b>	
Йорж Руслан Анатолійович	109
<b>ДУХОВНІ ТА МАТЕРІАЛЬНІ ЦІННОСТІ В РАКУРСІ ПЕРСПЕКТИВ СУЧАСНОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ПОЛІТИКИ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ</b>	
Дуков Олександр Володимирович, Поплавська Тетяна Миколаївна	110
<b>ФОРМУВАННЯ ГАРМОНІЙНИХ ВЗАЄМОДІЙ ЛЮДИНИ І ПРИРОДИ ЯК ПРОЦЕС СТАНОВЛЕННЯ АНТРОПОГЕННОЇ ЦИВІЛІЗАЦІЇ</b>	
Козленко Павло Юхимович	112
<b>МОРАЛЬНІСТЬ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ</b>	
Остаточна Вікторія, Ладонько Людмила	116
<b>ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА УСПІХ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ</b>	
Окорокова Віра Вікторівна	118