

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД

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

кафедра філософії, соціології та менеджменту соціокультурної діяльності

МАТЕРІАЛИ

VI Міжнародної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених

**“КОНЦЕПТИ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ СУЧАСНОГО
СУСПІЛЬСТВА”**



(Одеса, 22-23 травня 20235 року)

Одеса -2025

УДК: 1:403:316.6 (08)

Концепти соціокультурної трансформації сучасного суспільства //
Матеріали VI Міжнародної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Концепти соціокультурної трансформації сучасного суспільства» (Одеса, 22-23 травня 2025 р.) 189 с.

Рецензенти:

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

Єременко Олександр Михайлович – доктор філософських наук, професор кафедри філософії Національного університету «Одеська юридична академія»

- Збірник матеріалів VI Міжнародної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Концепти соціокультурної трансформації сучасного суспільства» вміщує матеріали, які досліджують соціокультурні засади трансформацій ціннісної сфери життєдіяльності суспільства; соціокультурні трансформації молодіжного соціуму; соціокультурні трансформації освітнього середовища; культуру бізнесу в умовах соціокультурної трансформації сучасного українського суспільства; філософію менеджменту соціокультурної діяльності у контекстуальному полі глобальних трансформаційних процесів. 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 26 червня 2025 р.

«Концепти соціокультурної трансформації сучасного суспільства»

22-23 травня 2025 року

ОРГКОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ

Голова:

А. В. Красножон – ректор Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», доктор історичних наук, професор.

Заступники голови:

Копусь Ольга Антонівна – перший проректор з навчальної та науково-педагогічної роботи Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», доктор педагогічних наук, професор.

Музиченко Ганна В'ячеславівна – проректор з наукової роботи Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського», доктор політичних наук, професор.

Борінштейн Євген Русланович – доктор філософських наук, професор, завідувач кафедри філософії, соціології та менеджменту соціокультурної діяльності Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського».

Члени оргкомітету:

Лісеєнко Олена Василівна – доктор соціологічних наук, професор кафедри філософії, соціології та менеджменту соціокультурної діяльності, завідувач історико-філософського відділення Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського».

Петінова Оксана Борисівна – доктор філософських наук, професор кафедри філософії, соціології та менеджменту соціокультурної діяльності Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського».

Атаманюк Зоя Миколаївна – доктор філософських наук, професор кафедри філософії, соціології та менеджменту соціокультурної діяльності Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського».

відзначили 65% респондентів, та можливість самостійного планування робочого дня, яку оцінили 55%. Проте основними викликами залишаються відволікаючі фактори вдома (60%) і складнощі з організацією робочого простору (40%). Узагальнюючи, можна зазначити, що дистанційна робота є ефективним форматом за умов належної організації процесу, підтримки соціальних зв'язків та створення сприятливих умов для працівників. Важливим завданням для роботодавців залишається підтримка психологічного клімату в командах і впровадження заходів, які допоможуть знизити рівень стресу та покращити комунікацію між співробітниками.

Список використаних джерел:

1. Надомна й дистанційна робота: у чому різниця . URL:https://kyivcity.gov.ua/news/nadomna_y_distantsiyna_robota_u_chomu_riznitsya_rozjasnennya_derzhpratsi_infografika/
2. Особливості трудових відносин із дистанційними працівниками. URL: <https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php>
3. Андрійченко Н. С., Кисельова О. І. Правове регулювання надомної праці, *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Право, Вип. 25.
4. Психологічні аспекти впливу дистанційної роботи на психічне здоров'я, продуктивність і баланс між роботою та особистим життям. Режим доступу:<http://habitus.od.ua/journals/2024/61-2024/35.pdf>
5. Hill E.J., Hawkins A.J., Ferris M., Weitzman M. Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relations*, 2008.

Даниленко Анастасія Володимирівна – здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти ОПП Менеджмент соціокультурної діяльності, кафедра філософії, соціології та менеджменту соціокультурної діяльності ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського, м. Одеса, Україна.

Науковий керівник – **Врайт Галина Яківна** – кандидат філософських наук, доцент кафедри філософії, соціології та менеджменту соціокультурної діяльності Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», м. Одеса, Україна.

ЛІДЕРСТВО В ЦИФРОВУ ЕПОХУ: ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ

Світ щодня змінюється, приходять нові завдання і виклики, які потребують ефективного вирішення. А також – нові інструменти, способи і

підходи, завдяки яким можна ці проблеми вирішувати та покращувати життя компанії, країни та світу. Особлива увага в системі управління підприємством приділяється функції лідерства. Ефективне лідерство під час змін – це функція компетенцій, характеру та відданості лідера, чого у період трансформацій суспільство потребує найбільше. Важливість ефективного лідерства буде лише зростати, оскільки ми продовжуємо протистояти мінливим, складним і неоднозначним ситуаціям [2].

Цифрова ера характеризується безперервним потоком технологічних досягнень. Лідери повинні йти в ногу з цими змінами, щоб залишатися актуальними. Це вимагає постійного навчання та адаптації. Лідери, які не впроваджують нові технології, ризикують застаріти [1].

Те, що ще вчора працювало ефективно, сьогодні вже може бути застарілим. Технології змінюють підходи до роботи, комунікації та прийняття рішень. Лідер має бути готовим швидко реагувати, приймати сміливі рішення, часто — з мінімумом інформації. Від цього залежить успішність не лише окремого проекту, а й цілого бізнесу.

Показовим прикладом є історія компанії Kodak, яка колись домінувала на ринку фототехніки, але не змогла адаптуватися до появи цифрових камер — і втратила все.

Варто зазначити, що цифрові технології сприяють розвитку гнучких форм зайнятості. Віддалена робота, гібридні моделі співпраці, міжнародні команди — усе це стало не тимчасовим рішенням, а новим стандартом. Компанії, такі як **Twitter**, **Shopify**, успішно довели, що ефективність не залежить від фізичної присутності в офісі.

Цифрова ера породжує велику кількість даних. Лідери повинні розшифрувати ці дані, щоб приймати зважені рішення. Завдання полягає в тому, щоб відфільтрувати шум і отримати значущу інформацію. Тому навички аналізу даних є вирішальними для ефективного лідерства в епоху цифрових технологій [1].

Ще однією проблемою є кібербезпека. Чим більше даних обробляють компанії, тим більший ризик втратити їх або стати жертвою хакерської атаки. І тут на перший план виходить не просто технологічна обізнаність, а й довіра. Клієнти, партнери, навіть власні співробітники очікують, що керівник не лише буде прогресивним, а й гарантуватиме безпеку та відповідальність.

У світі, де дані стали однією з найцінніших ресурсів, загрози їх витоку чи знищення можуть мати катастрофічні наслідки для репутації та стабільності організацій. Лідери мають впроваджувати технічні рішення для захисту інформації. Прикладом того, як нехтування кібербезпекою може вплинути на імідж, стала ситуація з **Equifax** — однією з найбільших американських кредитних агенцій, яка у 2017 році втратила персональні дані понад 147

мільйонів користувачів. Це не тільки спричинило колосальні фінансові втрати, а й суттєво підірвало довіру до компанії [3].

Разом із тим, цифрова доба відкриває й чимало нових можливостей для тих, хто готовий їх прийняти. Завдяки аналітичним інструментам лідери можуть приймати стратегічно обґрунтовані рішення на основі великих масивів даних. Компанія **Netflix** є яскравим прикладом того, як використання алгоритмів аналізу споживчих уподобань дозволяє створювати контент, що ідеально відповідає очікуванням аудиторії. У цифровому світі керівник може не просто реагувати на реальність, а й формувати її, передбачаючи тенденції та активно впливаючи на напрямок розвитку організації [4].

Цифрова реальність змінює також способи комунікації. Відкритість, швидкість та доступність — нові вимоги до лідера. Працівники хочуть діалогу, а не директив. Вони прагнуть відчувати себе частиною процесу, бути почутими. Тому сучасному лідеру доводиться шукати баланс між технологіями та людяністю, між аналітикою і довірою.

Лідерство — це не тільки про керування, але й про розуміння та вміння надавати підтримку. Саме від лідера залежить, як команда адаптується під зміни, чи зможе якісно виконувати роботу та досягати цілей бізнесу. Лідер майбутнього — це лідер, який керується цінностями, оскільки чесність у цьому світі стає важливішою, ніж будь-коли. Це означає не просто дотримуватися правил, це означає чинити правильно і прозоро. Працівники та клієнти хочуть бути частиною етичної організації із сильними моральними лідерами, тому ця тенденція буде набувати щораз більшого значення. Лідери повинні бути уважними до емоційного стану працівників, вчасно надавати необхідну підтримку, чути та мотивувати команду, вбудовувати стійкість в корпоративну культуру. Лідерство означає турботу про людей, а не одержимість цифрами [1].

Можемо зробити висновок, що у цифрову епоху лідерство набуває нового змісту — це вже не лише здатність керувати, а вміння адаптуватися, навчатися, впроваджувати інновації та будувати довірливі стосунки в команді. Сучасний лідер має поєднувати технологічну обізнаність із людяністю, бути стратегом, аналітиком, наставником і моральним орієнтиром. Успішне лідерство у нових реаліях — це поєднання гнучкості, етики, турботи про людей і готовності до змін, що дає змогу не лише долати виклики, а й відкривати нові можливості для зростання та розвитку.

Список використаної літератури

1. <https://economictimes.indiatimes.com/jobs/c-suite/leadership-challenges-in-the-digital-age-navigating-disruption/articleshow/104625059.cms?from=mdr>

ОПИТУВАННЯ)	
Сімонов Михайло Олександрович, Атаманюк Зоя Миколаївна, БІОСФЕРА ТА НООСФЕРА	100
Сумченко Ірина В'ячеславівна	102
ВПЛИВ КІНЕМАТОГРАФУ ТА ТЕЛЕБАЧЕННЯ НА ТРАНСФОРМАЦІЇ У СУЧАСНІЙ КУЛЬТУРІ: ІСТОРИЧНИЙ КОНТЕКСТ ТА КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ	
Секція 2. Соціокультурні трансформації молодіжного соціуму	
Гнатенко А. Г., Петінова Оксана Борисівна	105
ТЕНДЕНЦІЇ ВОЛОНТЕРСЬКОГО РУХУ СЕРЕД МОЛОДІ (на основі результатів проведення соціологічного дослідження)	
Грачова Єлизавета, Петінова Оксана Борисівна	108
ВПЛИВ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ НА СОЦІАЛЬНУ ВЗАЄМОДІЮ ТА ОСОБИСТЕ ЖИТТЯ (НА МАТЕРІАЛАХ СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ)	
Даниленко Анастасія Володимирівна, Врайт Галина Яківна	111
ЛІДЕРСТВО В ЦИФРОВУ ЕПОХУ: ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ	
Лопуга Ореста Іванівна	114
ДУХОВНА КУЛЬТУРА МОЛОДІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ	
Махницька Марія, Петінова Оксана Борисівна	116
ВІДНОШЕННЯ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ ДО СПОРТУ (НА МАТЕРІАЛАХ СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ)	
Поплавська Тетяна Миколаївна, Бутенко Єлеонора Геннадіївна	119
ТРАНСФОРМАЦІЇ ТРАДИЦІЙНИХ ФОРМ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ТА ПОЛІТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ І СВІДОМОСТІ МОЛОДІ ПІД ВПЛИВОМ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ	
Соловей Анастасія, Петінова Оксана Борисівна	121
ЗАЛЕЖНІСТЬ ВІД ГАДЖЕТІВ СЕРЕД РІЗНИХ ВІКОВИХ ГРУП (НА МАТЕРІАЛАХ СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ)	
Стороженко Ю. С., Петінова Оксана Борисівна	124
СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ ГРОМАДСЬКОЇ ДУМКИ (НА МАТЕРІАЛАХ СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ)	
Секція 3. Соціокультурні трансформації освітнього середовища	
Кадієвська Ірина Аркадіївна	126
ОСВІТА ЯК СИСТЕМА ПРОЕКТУВАННЯ МАЙБУТНЬОГО	
Начев Микола Юрійович	129
ФІЛОСОФСЬКИЙ АСПЕКТ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МІЖ	