

соціабелізму – назавжди виключить можливість появи монополістів будь-якого ґатунку.

Тому сьогодні ми розглядаємо саме вирішальну роль і значення соціального виміру в осмисленні людством історії Духовного і Матеріального.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Синергетическая философия истории (коллективная монография под редакцией В. П. Бранского и С. Д. Пожарского). – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского государственного университета, 2009. – 312 с.
2. Бердяев Н. А. Кризис искусства. URL: http://odinblago.ru/krizis_iskusstva.
3. Jencks Charles. Critical Modernism: Where is post-modernism doing? Great Britain: Wiley-Academy, 2007. – 240 p.
4. Вернадский В. И. Биосфера и ноосфера. – М.: Айрис-пресс, 2012. – 576 с.

Долженков О. О. – доктор політичних наук, доцент кафедри конституційного та міжнародного права Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»

УДК: 316.422(477)

КОНЦЕПТИ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА (НА МАТЕРІАЛІ ТРАНСФОРМАЦІЇ СУЧАСНОЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ)

В статті аналізується поняття корпоративної культури. Розглянуті концепції соціокультурної трансформації. Визначено Концепти соціокультурної трансформації сучасного суспільства на матеріалі корпоративної культури у ВНЗ.

Ключові слова: соціокультурна трансформація, сучасне суспільство, трансформація корпоративної культури у ВНЗ.

The article analyzes the concept of corporate culture. Concepts of socio-cultural transformation are considered. Concepts of socio-cultural transformation of modern society on the material of corporate culture in universities are defined.

Keywords: socio-cultural transformation, modern society, transformation of corporate culture in universities.

Постановка проблеми. Історична криза, що її переживає сучасне цивілізоване людство означена, між іншим, напруженим пошуком загальнолюдських соціокультурних орієнтирів та цінностей. У передових суспільствах поступово зростає визнання того фундаментального факту, що привласнюючий спосіб життєдіяльності, на якому базується соціально-економічний розвиток людства ще від епохи неолітичної революції, сьогодні вже близький до вичерпання своїх позитивних буттєвих можливостей. Для того, щоб і далі продовжувати прогресивний рух (як тепер кажуть - “сталій розвиток”), людству необхідно знайти принципово нові підходи до організації суспільного життя.

Вищий навчальний заклад є своєрідним культурним феноменом, який має власні традиції, історію, ідеї та виконує культуротворчу функцію трансляції наукового знання. Саме тому освітня установа є центром породження знань, продукує новітні філософські, культурні та соціальні смисли, створює навчальні, ділові та наукові інформаційні технології, формує комунікаційний простір.

Останнім часом в Україні спостерігається стрімке зростання інтересу організацій до підвищення рівня корпоративної культури. Це пояснюється тим, що збільшилося розуміння впливу феномену командного духу на ефективність бізнесу. Саме корпоративна культура є тією «родзинкою», яка обумовлює відмінність між компаніями і приносить успіх у конкурентній боротьбі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Зважаючи на міжгалузевий характер, питання корпоративної культури організації знайшло своє висвітлення у працях вітчизняних і зарубіжних представників різних галузей соціального знання. У науковому фонді наявні наукові праці і публікації з соціології, культурології, менеджменту, соціальної психології, педагогіки вищої школи, освітнього менеджменту, економіки, аналіз яких дозволяє окреслити сутність корпоративної культури.

Мета статті. Метою статті є розкриття концептів соціокультурної трансформації сучасного суспільства на матеріалі корпоративної культури у ВНЗ

Об'єкт дослідження – це корпоративна культура у ВНЗ.

Предмет дослідження – це концепти соціокультурної трансформації сучасного суспільства на матеріалі корпоративної культури у ВНЗ.

Виклад основного матеріалу

Проблема становлення й укорінення демократичних цінностей є однією з основоположних у дослідженні соціокультурних трансформацій, що відбуваються зараз у посткомуністичних суспільствах. Сучасній науці відомо, що масштабні зміни у соціумі, якщо вони є системними і пов'язані з творенням нового суспільного ладу, завжди впроваджуються разом із трансформаціями культурними. Саме тому їх, цілком слушно, називають переоцінкою усіх цінностей". Відомо також, що під час масштабних соціальних реформ, в умовах штучного прискорення трансформаційних процесів, люди, як за правило, у першу чергу звертають увагу на характерні своєю виразністю зміни в економічній та політичній сферах суспільного життя. І це природно, бо подібні зміни є болючими для будь-якого соціуму і безпосередньо торкаються кожної особи. Так, всі ми сьогодні маємо змогу не тільки спостерігати, а й відчувати на собі, як у пострадянських суспільстві старі форми економічного та політичного життя під тиском зовнішніх і внутрішніх чинників демонтуються та поступово замінюються новими організаційними формами, що, як очікують, будуть більш адекватними реаліям сучасності. (Хоча результати цього осучаснення і досі не є однозначними.) Тому не дивно, що пріоритет у поясненні причин та механізмів трансформації суспільства більшість людей (добре обізнаних у соціальних науках, чи не дуже) віддають чинникам економічним та технологічним. Але не менше значення у суспільно-трансформаційних процесах мають чинники культурні, які за своєю природою є нематеріальними, тобто над-економічними і над-технологічними. Наприклад, радикальна зміна духовно-ціннісних орієнтацій, поява альтернативних стилів у мистецтві, утвердження нових суспільних ідеалів та моральних норм впливають на суспільні процеси із силою не меншою ніж чинники суто матеріальні. Крім того, як на наш розсуд, сукупний вплив духовно-ціннісних складових людського буття на хід історичних подій у сучасному світі неухильно зростає. (Так завжди буває у переломні епохи.) Тому підхід до розуміння трансформаційних процесів в посткомуністичних суспільствах повинен бути системно-цілісним, щоб були враховані не тільки матеріальні, а й не менш вагомні - ідеально-ціннісні чинники. Це означає, що слід аналізувати соціум, що трансформується, та притаманну йому духовну культуру разом, як взаємопов'язані вияви єдиної соціокультурної реальності. І це також означає, що різкі структурні розмежування між суто соціальними та ціннісно-культурними аспектами цієї реальності не можуть бути визнані доречними з науково-методологічної точки зору. Якщо дійсно хочемо досягнути соціокультурну реальність суспільства, що трансформується, наприклад українського, та виявити результуючий вектор його розвитку, конче необхідно подивитися на цю реальність як на багаторівневе, матеріально-ідеальне утворення.

Однією із актуальних проблем у такому філософсько-цивілізаційному пошуку нових смислоттєвих орієнтирів є проблема трансформації пізнавальних цінностей (цінностей науки та технології). Як відомо, людське пізнання, у його найширшому, загально-філософському розумінні, то є процес знаходження позитивних відповідностей між об'єктивним, ціннісно-нейтральним буттям Всесвіту та суб'єктивно-екзистенціальним, ціннісно-зabarвленим буттям людини. Ці відповідності (теоретичні і практичні) між двома різновидами буття (Всесвітом і людиною) відкриваються та встановлюються у нашому житті не зразу, не в один момент, а у важкому, загальнолюдському за своїм масштабом процесі пізнання, через складний ланцюг міжкультурних віддзеркалень, через історично-поступове взаємне уподібнення людини та її соціокультурного світу. Оскільки ініціатива у цьому процесі належить людському суб'єктові, то пізнання та його сучасний лідер - пізнання наукове – може, цілком слушно, бути нами інтерпретоване як цілеспрямоване людське зусилля по наданню об'єктивному буттю певної ціннісної достоїнності. Пізнання, так би мовити, висвітлює у бутті його гуманістичну, позитивно-екзистенціальну перспективу. І якщо розуміти людське пізнання саме так, то слід відзначити, що результати цього пізнання зразу ж, вже у мить свого виникнення, виступають як ціннісно-зabarвлені, бо вони, як елементи певної соціокультурної системи, є залежними від тих базових цінностей, що домінують у суспільстві. Отже, не буде перебільшенням стверджувати, що глобальна мета пізнання, яка тільки й може його виправдати в умовах цивілізаційної кризи – це творче перетворення об'єктивного буття (фізико-хімічної та біологічної реальності) у буття олюднене, якому пізнавальна діяльність (наукова, філософська, художня, етико-моральна) надає смисл та цінність. (Сьогодні від пізнання очікують, що воно здатне буде здійснити прорив у простір пост-

цивілізаційних смислів та цінностей). Тому стереотипне уявлення про ціннісну нейтральність наукового пізнання, що й досі переважає у наукових спільнотах, є, на наш погляд, помилковим. Справжня духовна цінність у своєму соціокультурному вимірі глибша ніж науковий розум. Вона, як суб'єктивно-екзистенціальний феномен, передує розумові. Так, наприклад, наука західноєвропейського типу, що виникла у надрах техногенної цивілізації Європи Нового часу і яку ми знаємо як класичну, ньютонівсько-картезіанську науку, - являє собою закономірний продукт певної духовно-ціннісної трансформації, що вперше відбулася саме на Заході (у 16-18 ст.). Саме тоді в Європі мав місце перехід від ідеалістичної (змішаної) до сенситивної соціокультурної системи. Але витoki цієї трансформації слід шукати не суто у царині наукового розуму, а глибше - у перед-раціональних (донаукових) структурах духу Західного світу. Ціннісна трансформація взагалі (не тільки новоевропейська), яку також можна тлумачити як своєрідну духовну „мутацію”, радикальну переоцінку цінностей, - то є завжди епохальний крок у історичному русі будь-якої спільноти, бо вона (трансформація) пов'язана не тільки зі зміною світоглядних домінант у людському менталітетові, але є найвагомим чинником у запровадженні нових форм соціального життя, що призводить до практичних соціальних перетворень – навіть до зміни суспільного ладу.

Щодо науки як культурного надбання та соціальної інституції, то ми всі її (свідомо чи несвідомо) цінуємо, бо соціокультурна ефективність наукового пізнання багаторазово доведена. Отож, щоб досягнути та не втратити під час історичного повороту всі ті цінності, що напрацьовані новоевропейським науковим розумом, нам необхідно відштовхуватися від того світоглядного фундаменту (раціональність, просвітництво, гуманізм, прогрес), на якому було побудовано саму наукову діяльність як специфічну техногенну практику людини. Мова йде про те глибинне соціокультурне (духовно-ціннісне) ядро науки, що відповідним чином формує пріоритети у науковому пізнанні та, кінець кінцем, задає результируючий напрям західного цивілізаційного руху на протязі останніх шістьох століть. Наукове пізнання та його базові цінності – об'єктивна істина, анти-догматизм, раціональність, доказовість, системність, тощо - у максимально широкому, соціокультурному контексті слід розглядати як опосередковану репрезентацію того духовно-екзистенціального вибору („соціокультурного повороту”), що відбувся у Західній Європі на межі Середньовіччя та Нових Часів.

Таким чином, нам слід завжди пам'ятати, що фундаментальні (базові) цінності, які покладаються у основу будь-якого соціокультурного типу (наприклад, в основу сенситивної культури сучасного Заходу) і визначають його життєву стратегію, не є постфактум лише раціонального, свідомого людського обрання. Ірраціональні, підсвідомі чинники тут є не менш вагомими. Отже, якщо ми поставимо собі за мету проаналізувати соціокультурне ядро сучасної науки і цивілізації (світової чи української), то не слід думати так, що пізнавальні цінності кристалізуються у науковому знанні із середини, суто як його внутрішні компоненти. (Притім, що багато фахівців-методологів наукового пізнання на Заході навіть зовсім заперечують існування цінностей у науці). Цінності легко мігрують із однієї культурної сфери до іншої (із релігії до науки, із науки до мистецтва, із мистецтва до релігії, тощо). Тому нам також треба пам'ятати, що цінності - то поліморфні утворення; вони пронизують собою, як то добре розумів П. Сорокін, всі без виключень прояви людської культури – від величних релігійних символів і утаємничених окультивно-магічних ритуалів до банальних речей повсякденного вжитку. Тому цінності, – якщо вони є дійсно змістовними, - важко локалізувати у якійсь одній із сфер культурного життя людини (наприклад, у пізнанні чи у мистецтві), бо цінності, як за правило, діють у широкому духовно-творчому діапазоні (на всіх структурних рівнях соціокультурної реальності). Коли деякі цінності класифікують як саме пізнавальні та технологічні, то не слід сподіватися, що їх вдасться з наперед заданою вичерпністю окреслити саме в науково-пізнавальній чи техніко-технологічній галузі. Оскільки цінності постають із перед-раціональних глибин людського духу і, лише після того, як вони отримують помітної соціокультурної значимості для історичних рухів, набувають часткової раціоналізації, то в цінностях завжди міститься не відрефлексований “залишок”, який не піддається остаточній раціоналізації науковими методами. Але цей ірраціональний смисловий залишок часто саме й надихає творчо обдаровану особу на самовіддане служіння науковій і філософській істині.

Формування понять «корпоративна культура» та «організаційна культура» відображає специфіку різних галузей наукового знання. Фахівці з менеджменту та економіки користуються більш звичним для них терміном «організаційна культура», який віддзеркалює специфіку організації та системи її комунікацій. Вивчення організаційної культури було започатковано теорією бюрократичного менеджменту М. Вебера.

Корпоративна культура покликана для адаптації організації до змін у навколишньому середовищі шляхом внутрішньої інтеграції. Соціально-психологічна сутність корпоративної культури розкривається через такі параметри, як:

□ інтеграція (створення ефективних ділових відносин серед підрозділів і співробітників організації). Інтеграція здійснюється в таких напрямках: а) процедури комунікації; б) межі підрозділів; в) влада і статус; г) нагорода і покарання;

□ диференціація (як уточнення поняття «унікальність»);

□ адаптація, яка забезпечує стабільність виживання вищого навчального закладу в умовах, що змінюються, запорукою якої є наявність в організації чітко злагодженої системи інформаційних і комунікаційних процесів, гнучкість, здатність до оперативного реагування на зміни.

Зовсім неважливо розмір організації і яку нішу на ринку вона займає, ключове значення для успішної діяльності має колектив, його цінності та ідеали. Саме команда визначає все, що собою представляє організація, а високий рівень корпоративної культури є основою згуртованості всього колективу.

Тому, великі організації в нашій країні, перейнявши європейський досвід, стали створювати і впроваджувати цілий набір правил, цінностей, норм, традицій, щоб регулювати поведінку співробітників в робочий і позаурочний час. Ці правила формуються в корпоративний кодекс (кодекс честі, кодекс корпоративної етики) – це документ, що регламентує спосіб і норми поведінки співробітників, порядок їх взаємодії.

Керівники вищих навчальних закладів (ВНЗ) теж приходять до висновку, що однією з особливостей згуртованості колективу і відповідно, успішної діяльності та конкурентоспроможності закладу є правильна мотивація і високий рівень корпоративної культури.

Все більше ВНЗ почали приділяти увагу як і яким способом ефективно сформувати корпоративну культуру, щоб вона могла виступати інструментом для досягнення стратегічних цілей, орієнтованих на перспективу.

Корпоративна культура вищого навчального закладу – це сукупність цінностей, норм, правил, традицій, які поділяються всіма особами, що мають відношення до діяльності ВНЗ, на основі яких регулюються їхні взаємовідносини, зокрема між учасниками навчально-виховного процесу: між викладачами, викладачами і студентами, викладачами й адміністрацією.

Вищий навчальний заклад варто сприймати не лише як одну зі сходинок освіти, а як і суб'єкт ринкових відносин, організацію, що має реагувати на зміни зовнішнього середовища. Так, на думку А. Кімберга, навчальний заклад стає виробничою організацією зі стандартними ринковими цілями, яка надає продукт, що має назву "вища освіта"

Наразі перетворення класичного академічного університету в інноваційний (підприємницький) вимагає трансформації його корпоративної культури. Університет може стати інноваційним, якщо буде притягувати й утримувати тих співробітників і ті «команди», які здатні (готові, вмюють) висувати ініціативи, запускати проекти, будувати партнерські відносини з підприємствами. Університетське середовище повинне бути сприятливим для діяльності таких ініціативних груп. Однак, на сьогодні університети в більшості випадків є бюрократичними організаціями, складними для розгортання діяльності ініціативних груп та проектних команд. У багатьох пострадянських університетах активні співробітники або групи витісняються на периферію ВНЗ, і вони змушені діяти поза межами університету, ставати засновниками власних розробок, консалтингових, інженерних, освітніх фірм та ін.

Важливим у розумінні корпоративної культури є те, що вона не постає механічною сумою культур, носіями яких виступають окремі співробітники. Вплив співробітників на формування корпоративної культури університету є різним, що обумовлено силою їх особистості, формальним статусом в організації. Однак організаційна культура сучасного ВНЗ не завжди відповідає потребам його розвитку в нових умовах зовнішнього середовища. Сьогодні вона багато чим пов'язана з досвідом попередніх років, коли культурні цінності організації та людей, які у ній працювали, створювались в іншому соціумі, орієнтованому на інакші соціальні цінності. Як наслідок, виникає «культурний розрив», зумовлений відмінностями між бажаними і фактичними культурними нормами і цінностями, який негативно впливає на процеси адаптації ВНЗ до викликів сучасного суспільства, його прогресивного розвитку

. Причини опору змінам в організаціях концентруються навколо трьох основних протиріч: зміни конфліктують з особистими інтересами співробітників; співробітники не розуміють і не приймають необхідності / неминучості змін, бояться їх і / або не довіряють керівництву; в колективі

склалося негативне ставлення до будь-яких змін з боку керівництва, обумовлене дією психологічних установок і цінностей, під впливом яких окремі співробітники та групи взаємодіють один з одним. Як правило, найвищий ступінь опору прослідковується в організаціях з низькою залученістю співробітників. Для того, щоб з'ясувати, сприяє чи перешкоджає культура організації впровадженню необхідних змін, необхідно визначити її тип і виміряти залученість співробітників.

В умовах, коли соціокультурні зміни відбуваються безсистемно, страждає насамперед людина, громадянин України. За масштабністю процесів інтеграції чи дезінтеграції, за сухою економічною статистикою губиться жива людина з її потребами, сподіваннями і мріями. Ми солідарні з думкою науковців, що «сама людина-громадянин має стати в центрі сучасної політики Української держави – як головна її цінність, найбільше багатство країни. Максимально повне розкриття та використання її потенціалу, досягнення кожною людиною сили, досконалості та щастя повинно стати основною метою діяльності органів державної влади». Однак ця мета протягом усіх років незалежності залишається не експлікованою. Фактично конституційні норми про верховенство людини, про соціальний і справедливий характер держави є порожньою декларацією, яка далека від реальності.

Україна не є «островом» у сучасному глобалізованому світі. Сучасні дослідники слушно пишуть, що «ми живемо в світі перемін, які зачіпають фактично все щоб ми не робили». В той же час У. Бек вважає, що «Глобальну культуру» слід розглядати не статично, а тільки як випадковий і діалектичний процес (незведених до зовні однозначної логіки капіталу в рамках економічної науки) – за зразком «глобалізації», який дозволяє сприймати і розшифровувати суперечливі елементи в їх єдності».

З іншого боку українське суспільство не має замикатися на проблемах минулого, на постійному поверненні до старих цінностей. Утвердження нового конкурентного українського соціуму пов'язане з оновленням культурної політики не лише за змістом, але й за формою. Не доцільно поширювати нову українську культуру старими радянськими методами і формами. Заміна червоного прапора на жовто-синій, заміна назв вулиць і міст – це лише перший крок, його одного не достатньо для повноцінного розвитку України і її культури. «Процеси трансформації вимагають нового економічного, політичного, правового мислення, уміння діяти в умовах і обставинах, які постійно змінюються. Суспільство має сприйняти нові цінності, долаючи консервативний погляд на певні соціальні явища. Утвердження нових цінностей має відбуватися через усвідомлення кожним індивідом необхідності соціальних змін. Відтак сьогодні в Україні кожний громадянин задається питанням, що є ідеєю, духом, цінністю нашого народу, в ім'я чого живе людина, які цінності обирає, яким є ступінь її свободи. Особливо хвилює ця проблема людей старшого покоління, які жили і дорожили цінностями, котрі нині часто піддаються сумніву. Відтак постає питання, а чи потрібно всі без винятку цінності замінювати на інші?»

Соціокультурне середовище залежить від політичної, економічної та культурної ситуації у певному суспільстві у певну історичну епоху. Це може бути означене як певний «дух епохи», який є філософським узагальненням усіх актуальних соціальних процесів. Варто відзначити, що ці процеси розгортаються нелінійно, оскільки суспільство є відкритою нерівноважною системою. Звідси випливає важливий наслідок, що різновекторність соціальних страт є історично закономірним явищем, яке взаднічує динаміку трансформацій усього суспільства. Це необхідно враховувати при розробці стратегій культурної політики в Україні. «Різносторонність соціокультурних змін у трансформаційному суспільстві породжує поліваріантність соціальних результатів, поле багатьох можливих виборів. При такому неусталеному конгломераті соціальних процесів трансформується саме соціокультурне середовище, як і сама соціокультурна ситуація, в яку воно попадає, що породжує в історично короткий період цілу низку соціокультурних неусталених реальностей відносно різних динамічних за своєю структурою і змістом, які породжують нові можливості вибору і розвитку».

Дослідження соціокультурних трансформацій українського суспільства мають включатись у загальноєвропейський дискурс, адже обравши європейський вектор розвитку Україна стала на шлях модернізації за законами розуму. Відомо, що ключовою ідеєю в Європі є раціональність у всіх сферах. Відтак, культурна політика теж має бути раціоналізована, що означає відхід від питомо української сентиментальності у напрямі

прагматизації. «Основний напрям роботи у дослідженні соціокультурних трансформаційних змін зосереджується на модернізації і постмодернізації як тих основних процесах, які визначають напрям змін. Характер іноді парадоксальних соціокультурних

трансформаційних змін визначається нерідко неочевидними причинами, а тому нові підходи в сучасній соціальній філософії спрямовані на пошук латентних структур, а часто навіть таких, які суперечать прийнятим нормам, але поступово формують нову систему етичних вимог спочатку окремої групи, а потім і загалом» .

Список використаної літератури

1. Валентина Кубко, кандидат філософських наук, доцент кафедри документознавства та інформаційної діяльності Одеського національного політехнічного університету Модель формування корпоративної культури сучасного вищого навчального закладу України

2. Парсяк В. Н. Корпоративна культура вищих навчальних закладів: сутність і складові / В. Н. Парсяк, І. Драгомірова // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №2. – С. 97 – 104.

3. Красненко О. В. Сутність корпоративної культури в системі освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.vmurol.com.ua/upload/Naukovo_doslidna%20robita/Elektronni_vidannya/Act_problemi/2014/10.pdf

4. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту: [навч. посібник] / Л. М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с

5. Первушина Е. А. Управление коммуникациями вуза на рынке образовательных услуг : дисс. на соискание научн. степени канд. эконом. наук : 08.00.05 / Первушина Елена Александровна. – Москва, 2009. – 171 с.

6. ДЯЧИШИН Лілія Михайлівна Корпоративна культура ТНЕУ / Corporate Culture of TNEU

7. Гнезділова К. М. Корпоративна культура викладача вищої школи : навч.-метод. посібник / К. М. Гнезділова – Черкаси : ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2013. – 124 с.

Держко І. З. – к.філос.н., доцент завідувачий кафедрою філософії і економіки Львівського національного медичного університету

УДК: 930(158)

ГЕНЕЗА МЕТАФІЗИЧНОГО ЗНАННЯ В КОНТЕКСТІ АКСІОЛОГІЧНОГО ПІДХОДУ

В статті поставлена проблема метафізики як необхідного світоглядного знання, розкривається зміст стратегій метафізичного мислення в історії філософії та їх роль і значення сьогодні, в епоху зміни смислів життя і пріоритетів пізнання.

Ключові слова: метафізика, онтологія, ціннісний вимір, аксіологічна рефлексія, практичний розум, етичний модус.

В статье поставлена проблема метафизики как необходимого мировоззренческого знания, раскрывается содержание стратегий метафизического мышления в истории философии и их роль и значение сегодня, в эпоху изменения смыслов жизни и приоритетов познания.

Ключевые слова: метафизика, онтология, ценностное измерение, аксиологическая рефлексия, практический разум, этический модус.

The problem of metaphysics as the worldview knowledge is posed in the article that discloses the content of strategies of metaphysical thinking into the history of philosophy and its role and importance today, in the age of changes of the meaning of life and knowledge's priority.

Key words: metaphysics, ontology, dimension of values, axiological reflection, practical mind, ethical mode.

Як показує історія, метафізика містить в собі характеристику темпоральності і може розглядатися як певний часовий період („квант часу”). Її джерела знаходяться в античності, оскільки перше начало було заявлено в перших філософів, і особливо у філософії Платона, який чітко розділив „світ ідей” і „світ речей”, причому пріоритет був відданий світу ідей. Тут і бере початок формування система духовних цінностей для людського буття. Власне, саме з цього часу метафізичне знання починає наповнюватися антропо-аксіологічними смислами, які стають невіддільними від людського життя і пізнання.