

---

**УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ**

---

УДК 316.77

**С. Ю. Савін**, к. е. н., доцент,  
**Н. А. Тяхтенко**, к. е. н., доцент**ЗВ'ЯЗОК СОЦІАЛЬНОЇ ТА ІНФОРМАЦІЙНОЇ ФРАГМЕНТАРНОСТІ  
ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ**

**Анотація.** У статті розглянуто причини фрагментарності персоналу підприємств в умовах інформатизації. Визначено, що вибіркоче отримання інформації впливає на формування цінностей та створює певне розшарування персоналу за інтересами. Інформаційна фрагментарність персоналу призводить до соціальної фрагментарності, яка пов'язана із виробничими конфліктами.

**Ключові слова:** фрагментарність персоналу інформаційна, фрагментарність соціальна, персонал, конфлікти, життєві цінності.

**С. Ю. Савин**, к. э. н., доцент,  
**Н. А. Тяхтенко**, к. э. н., доцент**СВЯЗЬ СОЦИАЛЬНОЙ И ИНФОРМАЦИОННОЙ ФРАГМЕНТАРНОСТИ  
ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ**

**Аннотация.** В статье рассмотрены причины фрагментарности персонала предприятий в условиях информатизации. Определено, что выборочное получение информации влияет на формирование ценностей и создает определенное расслоение персонала по интересам. Информационная фрагментарность персонала приводит к социальной фрагментарности, которая связана с производственными конфликтами.

**Ключевые слова:** фрагментарность персонала информационная, фрагментарность социальная, персонал, конфликты, жизненные ценности.

**S. Yu. Savin**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,  
**N. A. Tiukhtenko**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor**CONNECTION OF SOCIAL AND INFORMATION FRAGMENTARINESS OF  
ENTERPRISE STAFF**

**Abstract.** The causes of fragmentariness of enterprise staff in the condition of the informatization are considered in the article. It is determined that the selective receiving of information influences on the formation of the values and creates certain separation of the staff interests. The information fragmentariness of staff leads to social fragmentariness, which is related with industrial conflicts.

**Keywords:** information fragmentariness of staff, social fragmentariness, staff, conflicts, life values.

**Актуальність теми дослідження.** Сьогоднішній економічний розвиток відбувається в епоху інформатизації. Прогрес інформаційних технологій та їхня доступність стають передумовою отримання інформації персоналом будь-якої організації.

Проте надмірне створення інформації та відсутність системного її споживання створює певний інформаційний хаос, який в залежності від особистісної психоемоційної та біосоціальної природи людини призводить до перекошування життєвих цінностей або навіть втрати життєвих орієнтирів. Перенесені на виробничі відносини, такі особистісні трансформації створюють численні конфлікти, знижують рівень довіри та ефективності взаємодії між членами колективу, що, в кінцевому рахунку, обертається економічними втратами для підприємства.

**Постановка проблеми.** Динамічна та інтенсивна інформатизація суспільства створюють передумови виникнення перешкод в економічному розвитку підприємств. Нові форми прояву соці-

---

**УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ**

---

льної активності, культури солідаризму, культури захисту прав та свобод відіграють все важливішу роль у забезпеченні бажаних економічних результатів на підприємствах, забезпечення яких можливе не тільки за рахунок сучасних технологій, але й за рахунок уваги до цілісності виробничих колективів та уміння спільно вирішувати проблеми. Тому нагальною є проблема пошуку джерел соціальної фрагментації у колективах підприємств та визначення шляхів їх елімінавання.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Значну увагу проблемам соціальної фрагментарності та цілісності приділили такі науковці як Андреева Т. О., Корабльова Н. С., Виноградов В. А., Мешков Д. М., Зотов В. В., Нестеров В. К., Масі Н. І. та інші. Однак процеси фрагментації зазначеними науковцями досліджувались здебільшого на макрорівнях, тоді як існує потреба дослідження зазначених явищ на мікрорівні у контексті трудових колективів.

**Виклад основного матеріалу.** Для сучасного суспільства домінуючою характерною рисою є мозаїчність і фрагментарність способу життя та структури соціальних ролей [1, с. 94]. Величезний потік інформації, який людина отримує щодня, не дає їй змоги обрати найсуттєвіше, таким чином, сучасна людина губиться у наявному інформаційному просторі, обираючи інформацію частинами, фрагментарно.

У цьому зв'язку існує нагальна потреба подолати або усунути виниклі суперечності, зменшити спонтанність процесів, що відбуваються у виробничих колективах, переглянути основи їхньої соціальної цілісності та фрагментації.

Соціальні фактори виступають керуючими у плані розкриття біологічного потенціалу людської природи. А при сучасному розвитку технологій, що змінюють людське тіло, цей зв'язок між соціальними умовами і біологією людини виявляється все більш відчутним [2].

Слід при цьому брати до уваги те інформаційне середовище, в якому відбувається формування життєвих цінностей, а відтак – і соціальних стереотипів та відповідної трудової поведінки.

Стрімкий розвиток інформаційно-телекомунікаційних технологій одночасно формує інформаційно-комунікативне середовище, для якого, у свою чергу, характерні: віртуальність — як існування речей, подій, процесів тощо; глобальність — як існування єдиних, універсальних для всієї системи відносин, усіх локальних співтовариств (формальних і неформальних) та інститутів взаємодії; фрагментарність — властивість, що характеризується уривчастістю та неповнотою [3]. Інформаційно-телекомунікаційними технологіями в культурі суспільства ініціюються процеси, здатні суттєво змінити цю культуру. Якщо проаналізувати фундаментальні праці в галузі соціокультурних змін під впливом інформатизації, то можна виокремити взаємозалежні основні тенденції, а саме: віртуалізацію, глобалізацію, фрагментацію [4].

Одним з найбільш важливих висновків, до якого прийшов у своїх міркуваннях і дослідженнях М. Кастельс у своєму науковому трактаті «Інформаційна епоха: економіка, суспільство і культура» [5], зводився до наступного: розвиток засобів масової інформації породжує інформаційну фрагментацію (тобто, індивіди вільні у виборі тієї інформації, що вони хочуть одержувати), а інформаційна фрагментація персоналу, у свою чергу, породжує соціальну фрагментацію (тобто, люди схильні групуватися навколо первинних джерел ідентичності: релігійних, етнічних, територіальних, національних, культурних і тому подібне).

Більш глибоким соціальним наслідком такого висновку є породження соціальних конфліктів на основі конфронтації між групами-прихильниками різних життєвих інтересів і цінностей.

Соціальні конфлікти на основі одержання різними групами людей вибіркової інформації виникають на основі сітьоцентричного принципу, тобто без певного явного джерела конфлікту [6]. Самі джерела часто носять латентний характер і відкрити форму конфлікту може набути при найменшому незначному інциденті. Прикладами таких конфліктів слугують страйки й протести, організовані через соціальні мережі в Інтернеті; обговорення й форуми різних телепрограм, під час яких аудиторія ділиться на численні групи підтримки різних точок зору; проведення рейтингів, які також із соціальної точки зору розділяють аудиторію на різні групи й так далі.

Наявність конфліктів такого характеру вже переросла межі розумного оцінювання ситуації й конструктивного підходу до пошуку можливих розумних рішень. Конфлікти стали усе більше й більше носити деструктивний, руйнуючий характер. Навіть якщо це руйнування, поки ще не настигло, то наявність конфлікту сама по собі вже вказує на відкладену загрозу руйнування.

## УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Застосовуючи метод провідних індикаторів, показників, що змінюються у тому ж напрямку, що й досліджуваний показник, але випереджаючи його в часі, можна дослідити, як інформаційна фрагментарність персоналу спричиняє зміну соціальної фрагментарності.

Людина не може миттєво визначити для себе, яка інформація для неї є найбільш важливою з точки зору формування соціального стереотипу. Для цього необхідний певний проміжок часу, необхідний для збору та аналітичного осмислення інформації.

Тобто між динамікою провідного індикатора та аналізованого показника повинен існувати певний часовий лаг. Визначення цього лагу відбувається на основі послідовного перебору величин лагів та визначення відповідних коефіцієнтів кореляції між провідними індикаторами та аналізованим показником.

Показником, який характеризує соціальну фрагментарність персоналу може бути кількість конфліктів, які доцільно розглядати за джерелами виникнення. Відслідковуючи при цьому зв'язок джерел виникнення з часом отримання інформації про них, можна визначити часовий лаг між виникненням соціальної фрагментарності персоналу після інформаційної фрагментарності.

Слід при цьому брати до уваги, що такі залежності мають різний характер на різних підприємствах. Це пояснюється наявністю комплексного впливу багатьох факторів біосоціального та психоемоційного характеру, які є взаємодоповнюючими та взаємопов'язаними. Тобто процес сприйняття інформації є багато в чому суб'єктивним.

У цьому зв'язку доцільно в процесі дослідження соціальної фрагментації персоналу побудувати соціальний профіль персоналу, як характеристику бази сприйняття інформації.

Визначення характеру залежності соціальної фрагментації від інформаційної дозволить вирішити такі задачі, як: зменшення витрат на координацію спільної діяльності, прискорене засвоєння професійних стандартів, підвищення взаємодовіри та взаємоповаги, підвищення згуртованості колективів, зменшення внутрішньовиробничих конфліктів, зростання економічних показників.

**Висновки.** Доведено причинно-наслідковий зв'язок між інформаційною та соціальною фрагментарністю на рівні підприємства, що дозволяє моделювати соціальний профіль трудового колективу та прогнозувати вплив соціальної узгодженості персоналу підприємств на рівень досягнення господарських цілей.

### Література

1. Виноградов В. А. Информация как глобальная проблема современности. / В. А. Виноградов. – М., 1989. – 231 с.
2. Мешков Д. Н. Социокультурная целостность и фрагментация человеческой природы: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. философских наук : спец. 09.00.11 «Социальная философия» / Д. Н. Мешков. – Саранск, 2013. – 22 с.
3. Зотов В. В. Новые информационные технологии: фактор трансформации общественно-экономической формации или начало информационного общества / В. Зотов // Вестник Моск. академии рынка труда и информационных технологий. – 2006. – С. 8-11.
4. Масі Н. І. Формування інформаційно-комунікативного середовища в Україні [Електронний ресурс] / Н. І. Масі // Бібліотекознавство. Документознавство. Інформологія. - 2011. - № 3. - С. 41-44. – Режим доступу : [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&image\\_file\\_name=PDF/bdi\\_2011\\_3\\_9.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&image_file_name=PDF/bdi_2011_3_9.pdf).
5. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура [Электронный ресурс]. / М. Кастельс. – Режим доступу : [http://www.gumer.info/bibliotek\\_Buks/Polit/kastel/intro2.php](http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Polit/kastel/intro2.php).
6. Савін С. Ю. Процеси соціалізації в епоху іноформаціоналізму / С. Ю. Савін // Вісник Хмельницького національного університету. – 2013. – №3. – Т.2. – С. 297-299.

### References

1. Vinogradov, V. A. (1989). *Informatsiya kak globalna problema sovremennosti [Information as a global issue of our time]*. Moscow [in Russian].
2. Meshkov, D. N. (2013). *Sotsiokulturnaya tselostnost i fragmentatsiya chelovecheskoy prirody [The socio-cultural integrity and fragmentation of human nature]*. (Candidate of science dissertation thesis). Saransk [in Russian].
3. Zotov, V. V. (2006). *Novye informatsionnye tekhnologii: faktor transformatsii obshchestvenno-ekonomicheskoy formatsii ili nachalo informatsionnogo obshchestva [New information technologies: a factor of the transformation of the socio-economic structure or the beginning of the information society]*. *Vestnik Mosk. akademii rynka truda i informatsionnykh tekhnologiy - Scientific bulletin of Moscow academy of the labor market and information technologies*, 8-11 [in Russian].
4. Masi, N. I. (2011). *Formuvannya informatsiino-komunikativnoho seredovyshcha v Ukraini [Formation of information and communication environment in Ukraine]*. *Bibliotekoznavstvo. Dokumentoznavstvo. Informolohiia - Library. Documentation. Informolohiia*, 3, 41-44. Retrieved from: <http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi->

---

## УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

---

bin/irbis\_nbuv/cgiirbis\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\_FILE\_DOWNLOAD=1&Image\_file\_name=PDF/bdi\_2011\_3\_9.pdf. [in Ukrainian].

5. Kastels, M. (n.d.). *Informatsionnaya epokha: ekonomika, obshchestvo i kultura [The Information Age: Economy, Society and Culture]*. Retrieved from: [http://www.gumer.info/bibliotek\\_Buks/Polit/kastel/intro2.php](http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Polit/kastel/intro2.php). [in Russian].

6. Savin S. Yu. (2013). Protsesy sotsializatsii v epokhu inofrmatsionalizmu [The processes of socialization in the age of informatsonalizmu]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu - Herald of Khmelnytskyi national university*, 3, Vol.2, 297-299 [in Ukrainian].

Надійшла 02.09.2015