

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ

Гнатовський Володимир Юрійович

УДК 004.72

**АВТОМАТИЗОВАНА ВЕБ-СИСТЕМА ДЛЯ ВИБОРУ ВЕБ-РЕДАКТОРІВ
НА ОСНОВІ ЇХ ФУНКЦІОНАЛЬНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ**

124 – МНР.ПЗ.0 – 607м.1410702

Автореферат
магістерської наукової роботи на здобуття освітньої кваліфікації
Магістр системного аналізу

Миколаїв – 2020

Магістерська наукова робота є рукопис.

Робота виконана в Чорноморському національному університеті імені Петра Могили Міністерства освіти і науки України на кафедрі інтелектуальних інформаційних систем

Науковий керівник: д.п.н., професор О.П. Мещанінов

Рецензент: д.т.н., професор О.П. Гожий

Захист відбудеться «26» лютого 2019 р. о 9³⁰ год. на засіданні екзаменаційної комісії (ауд. 2-403) у Чорноморському національному університеті імені Петра Могили за адресою: 54003, м. Миколаїв, вул. 68-ми Десантників, 10.

З магістерською науковою роботою можна ознайомитися в бібліотеці Чорноморського національного університету імені Петра Могили за адресою: 54003, м. Миколаїв, вул. 68-ми Десантників, 10.

Автореферат представлений «22» лютого 2019 р.

Секретар
екзаменаційної комісії,
к.пед.н., доцент

Н. М. Болубаш

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Важливою складовою теорії організації є ідея організаційної культури. У сучасних умовах основними напрямками роботи з підвищення ефективності діяльності організацій є зміна ставлення працівників до роботи, забезпечення її сучасної організації, творчої спрямованості. Саме реалізація цих напрямків створює передумови для розвитку організаційної культури.

Організація є складним організмом, основою якого є організаційний потенціал життя. Вона не тільки відрізняє одну організацію від іншої, але й визначає успіх функціонування та виживання організації в довгостроковій перспективі. Можна сказати, що організаційна культура - це «душа» організації.

Актуальність проведеного дослідження пов'язане з тим, що знання особливостей організаційної культури дає змогу оцінити ступінь стабільності і подальшого розвитку компанії, її конкурентоспроможність на ринку. Адже важливим показником гарного стану справ в організації чи компанії – є спосібність зацікавити та утримати талановитих співробітників.

Метою даної роботи є створення автоматизованої веб-системи для визначення веб-редакторів на основі їх функціональних можливостей.

Об'єктом дослідження є система, створена на основі методології Куїнна, Камерона.

Предметом дослідження в магістерській роботі виступає інструмент визначення оптимального веб-редактору.

Практичне значення отриманих результатів. Отримані результати досліджень було використані під час розробки інформаційної системи керування освітніми ресурсами інклюзивної освіти. Система розроблена у вигляді сайту. Вибір програмної реалізації зумовлений тим, що за ПК зручніше працювати, більший екран, кращий звук. За допомогою системи є можливість зареєструватися та авторизуватися в системі. Блокуванням, модерацією користувачів, оформлення, вмістом системи займається адміністратор. У створеній інформаційній системі майже всі мають рівні права і обов'язки.

Таким чином, організаційна культура - формується протягом всієї історії організації сукупності методів і правил адаптації організації до вимог навколишнього середовища і формування внутрішніх відносин між групами працівників. Організаційна культура фокусується на політиці та ідеології організації, системі її пріоритетів, критеріях мотивації та розподілу влади, описі соціальних цінностей та норм поведінки. Елементи організаційної культури є орієнтиром у прийнятті управління організацією управлінських рішень, встановлення контролю за поведінкою і відносинами співробітників у процесі оцінки виробничих, економічних і соціальних ситуацій.

Апробація.

Гнатовський В.Ю., Мещанінов О.П. Автоматизована веб-система для визначення веб-редакторів на основі їх функціональних можливостей. Інтелектуальні інформаційні системи – 2020: тези доповідей, Миколаїв: ЧНУ, 28-31 січня, 2020. – С.87-89

Структура магістерської наукової роботи. Магістерська наукова робота складається із вступу, 5 розділів, висновків, додатків. Загальний обсяг роботи складає ____ сторінки, ___ рисунків, _____ таблиць та _____ посилань на літературні джерела.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі магістерської наукової роботи було окреслено актуальність даної роботи, її мету, предмет та об'єкт дослідження. Було описано загальну характеристику роботи. Її актуальність, доцільність і практичну значимість.

Практична значимість проведеного дослідження полягає в наступному:

1. автоматизоване ВЕБ середовище доповнює вже існуючі реалізації діагностики організаційної культури, побудованих на основі праць Куїнна і Камерона, додатково надаючи можливість визначення найбільш функціонального веб-редактора для працівників компаній;

2. система надає можливість не тільки відстежувати зміни в думках розробників, але й також дозволить змінювати критерії у бажаному напрямку, та контролювати хід змін.

У першому розділі розглянуто визначення типу організаційної культури особистості. Надійність і валідність інструменту оцінки організаційної культури.

Еволюція процесу вимірювання організаційної культури (ОК) передбачає перехід від паперових анкет, через імплементацію в окремих інтерактивних технічних засобах до автоматизованої веб-системи підтримки планування сталого розвитку університету (АВС). Планування змін включає процес вимірювання, оцінки та діагностики. Відомі визначення нижче наведених термінів розширено відповідно для використання у АВС, яка забезпечує інтерактивну технологію визначення домінуючого типу ОК, враховуючи ряд важливих характеристик, що дозволяє підвищити адекватність дій. «Вимірювання» - встановлення (надання) кількісних значень альтернативі, яка складається з двох протилежних тверджень, значення встановлюється у межах від 0 до 100 умовних одиниць; «оцінка» надання якісним характеристикам кількісного значення, обробка результатів опитування респондента та представлення у графічній та кількісній формах; «діагностика» - встановлення підсумкового результату опитування шляхом генерування інтегральної оцінки та плану дій, подібно з медичним діагнозом. Звернемось до досліджень, що проведені американськими вченими К. Камероном та Р. Куїнном, які доводять, що питання про успішність та ефективність організації як в

короткостроковому так і в довгостроковому періоді тісно пов'язане з ОК. Вчені виокремлюють чотири типи організаційної культури: **Адхократична** – новаторська продукція й послуги, швидка адаптація до нових можливостей, ризик й передбачення майбутнього – це формула успіху. **Кланова** – дружнє місце роботи, нагадує велику родину з власними традиціями, внутрішній клімат оснований на турботі про членів команди. **Ієрархічна** (бюрократична) – формалізоване й структуроване місце роботи, процедури керують усіма процесами, довгострокові турботи організації полягають у забезпеченні стабільності, передбачуваності й рентабельності. **Ринкова** – організація орієнтована на ринок, зовнішнє оточення, а не на свої внутрішні справи. Зазначимо, що жоден тип організаційної культури не є кращим чи гіршим порівняно з іншим, вони однаково цінні та необхідні. У ABC домінуючий тип ОК визначається через опитування респондентів за категоріями та з використанням вагових коефіцієнтів. Адміністративний персонал: ректор, проректори, декани факультетів – 0,4. Викладацький склад: викладачі, доктори та кандидати наук – 0,3. Інші працівники університету – 0,2. аспіранти; докторанти, студенти – 0,1. Аналітики, розробники, адміністратори – 0, оцінки респондентів цієї групи не враховуються. Вибрано такі категорії тому, що кожен є носієм типів ОК. Безпосередніми учасниками впровадження змін є працівники університету. ABC інтегрована у MOODLE та складається з шести етапів. Загальним елементом кожного етапу є візуалізація результатів у вигляді графіків-профілів. Перший етап – «структуризація» – авторизація респондента для визначення його ролі, призначення вагового коефіцієнту. Другий етап – «вимірювання» ОК – шість блоків питань. Питання анкети спеціально підібрані та модифіковано для визначення типу організаційної культури в університеті. Також введено межі сталого розвитку. Третій етап – «оцінка особистих характеристик респондента» на основі праць С. Бахтіярової та М. Аптера. Їх теорію розвинуто для використання у рамковій конструкції конкуруючих цінностей. Четвертий етап – «оцінка управлінських характеристик респондента» за тестом ОСАІ. П'ятий етап – «діагностика» – визначення життєвого циклу. Будь-які зміни, дії потрібно робити зважаючи на етап життєвого циклу. Шостий етап – «колективна інтегральна оцінка» – візуалізація

особистої, категорії респондентів та колективної інтегральних оцінок (КІО); обґрунтування та формування плану дій. Також наводяться нормальні та аномальні проблеми розвитку університету для станів «Зараз», «Бажано» та «Перспектива» з врахуванням результатів опитування респондентів. На цьому етапі людина, що приймає рішення (керівник) отримує можливість порівняти оцінки для групи респондентів та з КІО. Форма представлення результатів, що запропонована американськими авторами, вдосконалена та наведена на рис. 1.1. Лінією позначено графік-профіль організаційної культури у стані «Зараз», пунктирною – «Бажано». Вони відображають уявлення респондента про типи організаційної культури. Введено третій стан «Перспектива» (пунктирна з крапкою), який характеризує уявлення респондента про найбільш перспективний стан стратегічного розвитку, віддалений в часі порівняно зі станами «Зараз», що висвітлює сучасний стан та «Бажано» - у короткостроковій перспективі. Результати опитування традиційно квадранти, відображають типи ОК (рис. 1.1). Квадрант А – адхократична, В – кланова, С – ієрархічна, D – ринкова культури. Порядок А-В-С-D відображає життєві цикли - процес розвитку особистості. Порівняно з оригінальною методологією змінено порядок з В-А-D-С на А-В-С-D. Межі, у формі кіл, відображають межі сталого розвитку (надано числові значення, та представлено у графічному вигляді).



Рис. 1.1. Типи організаційної культури

У другому розділі були досліджені сучасні веб-редактори, їх характеристики та особливості. Приведені популярні редактори останнього часу.

Веб-редактори – це спеціальні програми, які значно полегшують верстку сайтів, а також дозволяють значно автоматизувати цей процес.

Сьогодні існує безліч різних веб-редакторів. Деякі з них всього лише здійснюють підсвічування синтаксису (виділяють службові слова в коді різними кольорами), інші надають інструменти для автоматичної вставки тегів і налаштування атрибутів. Багато сучасних веб-редакторів дозволяють проектувати сторінку візуально, для роботи з ними навіть не обов'язково знати мову HTML.

Вибір редактора для професійної роботи – справа непроста, кожен веб-майстер віддає перевагу тим інструментам, з якими йому зручно працювати (це, до речі, стосується не тільки веб-редакторів), а всі редактори мають свої особливості. Але деякі з них стали популярними в середовищі веб-розробників.

Більшість сучасних редакторів мають ряд особливостей, необхідних для розробника:

- підсвічування синтаксису;
- автоматичні відступи;
- авто доповнення;
- розділення робочої області;
- міні-карта;
- зовнішній вигляд;
- проект;
- система контролю версій;
- emmet;
- консоль;
- дебаггер;
- єдиний стиль написання коду в команді;
- бібліотека плагінів;
- гарячі клавіші.

Популярні редактори за останній час:

1. Atom – безкоштовний редактор з відкритим вихідним кодом.
2. Notepad++ - редактор, розроблений для комп'ютерів під управлінням Windows.
3. Sublime Text – програмне забезпечення, завдяки якому користувачі можуть додавати плагіни, створені спільнотою, або створювати свої власні.
4. Adobe Dreamweaver CC – програмне забезпечення з закритим вихідним кодом, призначене для роботи в системі Adobe.

У третьому розділі проводиться дослідження рішення з програмного забезпечення для проведення безперервного дистанційного оцінювання та розроблено прототипи усіх сторінок сайту з наведеними результатами розробленої системи. Роботу веб-середовища, можна побачити на рис. 1.2.



Рис. 1.2. Оцінка управлінських характеристик респондента за тестом OSAI

У четвертому розділі (методичній частині) розроблено практичну роботу з дисципліни «Методи колективного вибору та колективного прийняття рішень».

В п'ятому розділі (спеціальній частині) магістерської наукової роботи з «Охорони праці та безпеки у надзвичайних ситуаціях» розглянуті питання з охорони праці на робочих місцях співробітників громадської організації «Асоціація Університетів України» та заходам щодо забезпечення інформаційної безпеки.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

У даній магістерській роботі було розроблено «Автоматизовану веб-систему для вибору веб-редакторів на основі їх функціональних можливостей».

Результати відповідають поставленим вимогам, було реалізовано задумані механізми і функціональності, це означає, що першочергова мета досягнута.

В створеному опитуванні враховані найважливіші фактори, за якими можна вибрати оптимальний веб-редактор та сформувати колективну оцінку групи розробників. Проаналізувавши матеріали попередників та створивши тести, були виявили слабкі та сильні сторони редакторів, а також розробили веб-інструмент, що визначає оптимальний редактор. При виведенні результату були також враховані думки попередніх респондентів.

Розміщення тесту-опитування на веб-сайті значно дешевше і швидше від проведення опитування у письмовому вигляді. Ще один вагомий аргумент на користь опитувань на веб-сайтах результатів досліджень, це значне збільшення чисельності потенційних читачів в порівнянні з традиційними методами збору інформації. Ще один вагомий аргумент на користь опитувань на веб-сайтах результатів досліджень, що проводяться у компаніях, це значне збільшення чисельності потенційних читачів в порівнянні з традиційними методами збору інформації.

АНОТАЦІЯ

Гнатовський Володимир Юрійович. Автоматизована веб-система для визначення веб-редакторів на основі їх функціональних можливостей. – На правах рукопису.

Магістерська наукова робота на здобуття освітньої кваліфікації «Магістр системного аналізу». – Чорноморський національний університет імені Петра Могили, Миколаїв, 2020.

В дипломній роботі представлено структуру автоматизованої веб-системи визначення веб-редакторів на основі їх функціональних можливостей, реалізовано графічний результат анкетування.

Актуальність проведеного дослідження пов'язане з тим, що знання особливостей організаційної культури дає змогу оцінити ступінь стабільності і подальшого розвитку компанії, її конкурентоспроможність на ринку. Адже важливим показником гарного стану справ в організації чи компанії – є спосібність зацікавити та утримати талановитих співробітників.

Мета дослідження полягає в створенні інструментального ВЕБ середовища, для проведення безперервного дистанційного оцінювання відповідностей організаційної культури.

Об'єктом дослідження є методологія діагностики та зміни домінуючих цінностей.

Предметом дослідження є інструмент визначення оптимального веб - редактора для компанії.

Робота складається з трьох частин: фахова частина та дві спеціальні частини: охорона праці та безпека у надзвичайних ситуаціях, методичні матеріали.

У вступі проводиться короткий огляд поставленої задачі та загальна характеристика роботи.

Перший розділ присвячено характеристиці та аналізу методик визначення домінуючого типу організаційної культури.

Другий розділ присвячено дослідженню та огляду актуальних продуктів, які застосовуються в реалізації веб-застосунку.

В третьому розділі проводиться дослідження та наводиться рішення з програмного забезпечення для проведення безперервного дистанційного оцінювання.

У висновках проводиться аналіз виконаної роботи та отриманих результатів.

В методичній частині описуються вказівки щодо проведення практичного заняття з дисципліни “ Методи колективного вибору та колективного прийняття рішень ”.

Спеціальна частина з охорони праці та безпеки у надзвичайних ситуаціях присвячена питанням з охорони праці на робочих місцях та заходам щодо забезпечення інформаційної безпеки.

У цілому робота складається зі __ сторінок, __ таблиць, __ рисунків, __ в тому числі спеціальна частина складається із __ сторінок, методична частина складається з __ сторінок. Список використаних джерел інформації складає __ найменування

Ключові слова: організаційна культура, чинники, що впливають на формування організаційної культури, методологія діагностики і зміни.

ABSTRACT

Hnatovskyi Volodymyr. Automated web system for defining web editors based on their functionality. – On the rights of the manuscript.

Master's scientific work for obtaining an educational qualification " Master of Systems Analysis ". – Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolaiv, 2020.

The thesis presents the structure of an automated web system for determining web editors based on their functionality, and implements a graphical survey result.

The relevance of the study is due to the fact that knowledge of the organizational culture allows us to assess the degree of stability and further development of the company, its competitiveness in the market. After all, an important indicator of a good state of Affairs in an organization or company is the ability to attract and retain talented employees.

The purpose of the study is to create a tool-based WEB environment for continuous remote assessment of organizational culture correspondences.

The object of the study is the methodology for diagnosing and changing dominant values.

The subject of the study is a tool for determining the optimal web editor for the company.

The work consists of three parts: the professional part and two special parts: labor protection and safety in emergency situations, and methodological materials.

The introduction provides a brief overview of the task and a General description of the work.

The first section is devoted to the characteristics and analysis of methods for determining the dominant type of organizational culture.

The second section is devoted to the research and review of current products used in the implementation of the web application.

In the third Chapter, a study is conducted and a solution for software for continuous remote assessment is provided.

The conclusions analyze the work done and the results obtained.

The methodological part describes instructions for conducting a practical lesson on the discipline " Methods of collective choice and collective decision-making ”.

A special section on occupational safety and security in emergency situations is devoted to issues of occupational safety at work and measures to ensure information security.

In General, the work consists of ___ pages, ___ tables, ___ drawings, ___ including the special part consists of ___ pages, the methodical part consists of ___ pages. The list of information sources used is ___ name

Keywords: organizational culture, factors that influence the formation of organizational culture, methodology of diagnostics and changes.