

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ

Мазуренко Вадим Олександрович

УДК 004.42

**АВТОМАТИЗОВАНА ВЕБ-СИСТЕМА ВИЗНАЧЕННЯ ДОМІНУЮЧОГО
ТИПУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КЛЮЬТУРИ В УНІВЕРСИТЕТІ**

124 Системний аналіз

Автореферат
магістерської наукової роботи на здобуття освітньої кваліфікації
«Магістр системного аналізу»

Миколаїв – 2019

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: доктор педагогічних наук, професор
кафедри інтелектуальних інформаційних систем
Мещанінов Олександр Павлович

Рецензент: доцент, кандидат технічних наук
кафедри комп'ютерної інженерії
Калініна Ірина Олександрівна

Захист відбудеться «27» 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 «27» 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.

Об'єктом дослідження цієї роботи є методологія діагностики і зміни домінуючих цінностей..

Предметом дослідження є інструмент оцінки організаційної культури в ЧНУ імені Петра Могили..

Метою роботи є створення інструментального веб-середовища для дистанційного анкетування з метою виявлення домінуючого типу організаційної культури в ЧНУ імені Петра Могили.

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.

Тематика магістерської роботи була описана та опублікована у XXI Всеукраїнській науково-методичній конференції «Могилянські читання – 2018».

Структура магістерської наукової роботи. Магістерська наукова робота складається із вступу, 6 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 досліджень.

У першому розділі 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 в компанії, побудованих на основі праць Куінна і Камерона, надаючи можливість виявлення домінуючого типу організаційної культури[2];

2. система дозволяє отримувати графічні результати в вигляді рамкової конструкції конкуруючих цінностей кожного користувача та груп користувачів зважаючи на їх коефіцієнти

У другому розділі було описано характеристику і аналіз інструментальної оцінки організаційної культури.

Інструмент оцінки OSAI базується на теоретичній моделі, що називається «Кадровий конструкт конкуруючих цінностей». Як допоміжний, він надзвичайно корисний для оптимізації та інтерпретації широкого спектру організаційних явищ. Всі чотири типи є основою для OSAI. Крім того, оскільки культура визначає основні цінності, прийняті припущення, методи інтерпретації та підходи, що характеризують організацію, можна очікувати, що інші характеристики організацій також будуть відображені в цих чотирьох типах культур. Ми продемонструємо корисність розробки рамок конкуруючих цінностей для виявлення підходів до створення проектною організацією, визначення етапів її життєвого циклу,

організаційної якості, адекватних теорій ефективності, стилів лідерства, типів управління людськими ресурсами та важливість професійного управлінського досвіду як такого.

Розробка рамок конкуруючих цінностей спочатку підтримувалася вивченням ключових показників ефективних організацій.

У третьому розділі було розглянуто надійність і валідність інструменту оцінки організаційної культури.

Звичайно, для того, щоб інструмент оцінки ОСАІ виявився дійсно корисним, необхідно переконатися, що він надійний і його застосування валідності. Немає потреби доводити, що даний інструмент вимірює саме те, для вимірювання чого призначений, так само як немає необхідності перевіряти, так Чи означає це, кожен раз, коли ми вирішуємо його застосувати. На щастя, він уже використовувався кількома різними дослідниками для вивчення безлічі організацій різних типів. У всіх цих дослідженнях в процесі аналізу результатів контролювалася валідність його застосування і перевірялася надійність отримує з його допомогою оцінок. Тут наводиться короткий підсумковий огляд декількох досліджень, щоб ознайомити читача з доказами надійності і обґрунтованості як інструменту оцінки, так і самого теоретичного підходу.

У четвертому розділі було обґрунтовано та обрано технології розробки для створення автоматизованої веб-системи.

Веб-система написана з використанням сучасних технологій, фреймворків та бібліотек. На стороні серверу використовується мова програмування PHP 7 з фреймворком Laravel версії 5.3 та базою даних MySQL. На стороні клієнта використовується фреймворк Angular версії 2.3.1 та бібліотека Highcharts для побудови графіків. Клієнтська сторона сайту збирається за допомогою системи зборки проєктів Gulp та загрузчика модулів SystemJS.

Laravel — безкоштовний, з відкритим кодом PHP-фреймворк, створений Taylor Otwell і призначений для розробки веб-додатків відповідно до шаблону model–view–controller (MVC). Деякі з особливостей Laravel є модульна система упаковки з виділеним менеджером залежностей, різні способи для доступу до реляційних баз

даних, утиліти, які допомагають в розгортанні додатків і технічного обслуговування, а також його орієнтація на синтаксичний цукор.

Angular — це JavaScript-фреймворк з відкритим програмним кодом, який розробляє Google. Призначений для розробки односторінкових додатків, що складаються з одної HTML сторінки з CSS і JavaScript. Його мета — розширення браузерних застосунків на основі шаблону Модель-вид-контролер (MVC), а також спрощення їх тестування та розробки.

Також було представлено роботу веб-середовища на рис. 1.1.



Рис. 4.7. «Оцінка управлінських характеристик респондента» за тестом OSAI

У п'ятому розділі (методичній частині) розроблено лабораторні роботи з дисципліни «Інтелектуальний аналіз».

В шостому розділі (спеціальній частині) магістерської наукової роботи з «Охорони праці» розглянуто мікрокліматичні умови праці на робочих місцях у OpenCArt ПП «Template Monster» та розроблено інструктаж з техніки безпеки під час пожежі.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Була розроблена одна із функціональних частин ОСАІ, а саме інструмент визначення домінуючого типу організаційної культури в університеті. Формування організаційної культури відбувається з часом, вона вбирає досвід працівників, плоди їх виховання, враховує цілі та установки організації. Загальна мета організаційної культури створення в організаціях здорового психологічного клімату для об'єднання працівників в єдиний колектив, що сповідує певні етичні, моральні та культурні цінності.

Створене інструментальне ВЕБ середовище доповнює вже існуючі реалізації діагностики організаційної культури в компанії, побудованих на основі праць Куснна і Камерона, надаючи можливість визначити домінуючий тип організаційної культури. Система дозволяє отримувати візуалізовані результати в вигляді рамкової конструкції конкуруючих цінностей.

За допомогою створеного програмного забезпечення (ПЗ), ми маємо інформацію домінуючі види організаційної культури в університеті. Крім того, 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, що проводяться у компаніях, це значне збільшення чисельності потенційних читачів в порівнянні з традиційними методами збору інформації.

АНОТАЦІЯ

до магістерської наукової роботи

на тему: «Автоматизована веб-система визначення домінуючого типу організаційної культури в університеті»

Студент: Мазуренко Вадим Олександрович

Науковий керівник: д.пед.н., професор Мещанінов Олександр Павлович

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

В дипломній роботі представлено структуру автоматизованої веб-системи визначення домінуючого типу організаційної культури в університеті, реалізовано графічний результат анкетування.

Актуальність даної роботи полягає в тому, що успішну діяльність організації безпосередньо зв'язують з її культурою. Головний показник хорошого стану справ в організації - здатність зацікавлювати і утримувати 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 оцінки організаційної культури в ЧНУ імені Петра могили

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.

У першому розділі наводиться загальна характеристика роботи.

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

Третій розділ присвячено розгляду технологій колективної оцінки групи.

В четвертому 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 “Інтелектуальний аналіз”.

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

ABSTRACT

of the master's research work
“Automated web-system of definition of the dominant type of organizational culture at the University”

Student: V.O. Mazurenko

Research manager: Doctor of Education, Professor, O.P. Meshchaninov

Key words: organizational culture, factors influencing the formation of organizational culture, methodology of diagnostics and change.

In the thesis the structure of the automated web-system of determination of the dominant type of organizational culture in the university is presented, the graphical result of the questionnaire is implemented.

The relevance of this work is that Often the successful activities of the organization directly connect with its culture. After all, the main indicator of a good state of affairs in the organization is the ability to attract and retain talented employees

The purpose of the study is to create an instrumental WEB environment, for conducting continuous remote evaluation of the correspondences of organizational culture.

The object of research is the methodology of diagnosis and change of the dominant values.

The subject of the study is a tool for assessing organizational culture at the Chernivtsi National University named after Peter's grave

The work consists of three parts: a specialty and two special parts: labor protection and emergency safety, methodological materials.

The introduction provides a brief overview of the task.

The first section provides a general description of the work.

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

The third section is devoted to reviewing the technology of collective evaluation of the group.

In the fourth section, research is conducted and a software solution for continuous remote evaluation is provided.

The conclusions are made by analyzing the work performed and the results obtained.

The methodical part describes the guidelines for carrying out practical classes in discipline "Intellectual analysis".

The special part of occupational safety and security in emergency situations is devoted to issues of occupational safety at work and information security measures.