

Чтобы выявить закономерности и лучшие параметры в экономике, на основе корреляционной модели была построена группировка. Произведено сравнение расчетных и фактических значений рыбопродуктивности прудов и выделены две группы, для которых характерны следующие ситуации: $y_x > y_i$; $y_x \leq y_i$. По каждой группе рассчитаны средние значения факторов, учтенных в корреляционной модели. Сравнение средних значений факторов указанных групп позволяет сделать вывод, что увеличение рыбопродуктивности в анализируемых прудах в первую очередь связано с плотностями посадки рыб в начале вегетативного периода, а также оказываемым влиянием на естественную среду путем внесения комбикормов и удобрений. В качестве оптимальных значений формирования рыбопродуктивности необходимо брать значения средних показателей лучшей группы, т.е. плотность посадки карпа в начале вегетативного периода должна составлять 93 кг/га; суммарная плотность посадки растительноядных рыб — 27 кг/га; суммарное количество внесенных в пруд за сезон комбикормов — 3207,1 кг/га; суммарное количество внесенной в пруд извести — 134,4 кг/га.

Построенная корреляционная модель учитывает суммарную плотность посадки растительноядных рыб в пруд в начале вегетативного сезона, так как влияние каждого вида рыб на результативный показатель является не существенным.

Проведенные исследования позволяют сделать вывод, что влияние абиотических факторов зависит от видового и возрастного состава посаженных в пруд рыб. Так, увеличение площади пруда оказывает положительное влияние при посадке рыб старших возрастных групп и отрицательное при посадке молодняка. При увеличении суммарного количества внесенных в пруд за сезон условных комбикормов на 1 ц/га рыбопродуктивность пруда увеличивается от 10 до 30 кг/га в зависимости от состава поликультуры рыб. В первой модели увеличение такого фактора как количество дней с температурой выше 15°C оказывает положительное влияние, тогда как во второй модели влияние фактора изменяется на противоположное, что также объясняется возрастным составом поликультуры.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ВУЗОМ

*О.Ю. Дударкова, ст. преподаватель, В.С. Ионин, к.т.н., доцент,
Е.М. Исаченко, ст. преподаватель*

Белорусский государственный аграрный технический университет (г. Минск)

Роль современных информационных технологий в работе высших учебных заведений непрерывно возрастает. Наряду с традиционными направлениями их развития, связанными с процессами автоматизации финансово-экономической деятельности вуза, для современных учреждений образования характерно применение информационных систем, автоматизирующих процессы сбора, хранения и обработки информации учебных отделов и деканатов. Информационная поддержка эффективного управления учебным процессом и финансово-хозяйственной деятельностью вуза может быть обеспечена при помощи специальных инструментальных средств. На сегодняшний день на рынке информационных продуктов данного типа в Республике Беларусь и странах СНГ представлена единственная информационная система «Галактика Управление Вузом», разработанная корпорацией «Галактика».

Решение «Галактика Управление Вузом» позволяет автоматизировать сложные в организационном плане процессы планирования, учета, контроля и анализа деятельности образовательного учреждения, а именно:

- формирование базового учебного плана в полном соответствии с Государственными образовательными стандартами высшего профессионального образования;
- формирование учебных планов по специальностям и планирование потоков учебных групп по видам (общих, специализированных, межфакультетских и проч.); формирование сводного линейного графика на год. Данная функциональность решения позволяет учитывать особенности индивидуального расписания студентов при планировании расписания занятий и составлении учебных групп, включая группы дополнительного образования, межфакультетские учебные группы, а также проводить контроль исполнения учебного графика;
- планирование объемов педагогической нагрузки и руководства всеми видами практик, анализ и учет выполнения педагогической нагрузки;
- планирование штатов сотрудников по бюджетам (по кафедрам и учебному заведению) и штатного расписания преподавателей с учетом квалификации, формирование извещений кафедрам о планируемой учебной нагрузке. В планировании учитываются как требо-

вания кафедры по учебной нагрузке на текущий учебный год, так и наличие квалифицированных преподавательских кадров и требования Министерства образования;

- формирование расписания учебного процесса и сетки занятий на период (семестр), в том числе с учетом занятости преподавательского состава и ресурсов аудиторного и лабораторного фондов. При этом на этапе составления расписания учебного процесса есть возможность принимать во внимание как ставки, на которых числится преподавательский состав, так и ресурсы технического обеспечения занятий, такие как лабораторный фонд;

- планирование работы Государственной аттестационной комиссии, Государственной экзаменационной комиссии; формирование расписания экзаменационной комиссии. Система автоматически формирует необходимые по регламенту документы на основании введенных в неё данных;

- формирование отчетности и аналитических данных, анализ соответствия штатной расстановки штатному расписанию — по качественному составу, анализ наличия вакансий, по дисциплинам и т.д. С помощью решения «Галактика Управление Вузом» можно не только формировать отчеты по выполнению учебного плана, но и анализировать учебный процесс по многим параметрам, например, анализировать наличие вакансий по преподаваемым дисциплинам с целью поиска подходящих кандидатов и т.д.

Одним из наиболее напряженных периодов работы вуза традиционно является приемная кампания. Система «Галактика Управление Вузом» позволяет автоматизировать следующие задачи приемной кампании:

- планирование набора абитуриентов. Ещё до официального начала приемной кампании в системе составляются планы по приему абитуриентов. Планы разделяются по факультетам и кафедрам. Составление планов тесно связано с другими задачами, решаемыми системой «Галактика Управление Вузом», в том числе касающихся государственных контрактов и договоров на платное обучение и штатного расписания и ставок преподавательского состава;

- регистрация абитуриентов, ведение картотеки личных дел, формирование пакета документов абитуриента. По каждому абитуриенту в системе заводится личная карточка, где отображается ФИО, паспортные, идентификационный номер налогоплательщика, пенсионное свидетельство, аттестат, единый государственный экзамен, специальности поступления по приоритетам, контакты;

- планирование расписания вступительных экзаменов и консультаций. Система позволяет составить планы занятости педагогического состава на консультациях и вступительных экзаменах с учетом как общих сроков приемной кампании, так и штатного расписания и зон ответственности;

- формирование пакета документов для работы приемной комиссии (протоколов, ведомостей и т.д.). В системе «Галактика Управление Вузом» имеется ряд шаблонов стандартных документов внутренней и внешней отчетности, соответствующих действующему законодательству. Имеется возможность автоматического формирования соответствующих документов на основе данных из системы;

- автоматизированный ввод результатов вступительных испытаний (идентификация по штрих-коду). Для ускорения процедуры ввода результатов вступительных испытаний в систему «Галактика Управление Вузом» имеется возможность автоматизированного ввода результатов с идентификацией абитуриентов по штрих-коду экзаменационной ведомости.

Важным преимуществом решения является возможность отображения всех необходимых данных on-line, что позволяет оперативно получать информацию не только о состоянии дел в целом, но и по каждому абитуриенту персонально.

При принятии решения о приобретении и внедрении автоматизированной системы руководство организации должно учитывать следующие критерии:

- полное соответствие и динамичная поддержка отечественной законодательной базы;
- сокращенные сроки внедрения;
- удобная настройка печатных форм;
- эргономичный интерфейс;
- возможность интеграции приложений и данных различными системами;
- затраты на приобретение и внедрение информационной системы.

Рассматриваемая информационная система «Галактика Управление Вузом» полностью удовлетворяет выше перечисленным критериям выбора. Однако необходимо оптимизировать уровень затрат на приобретение и внедрение системы. С целью экономического

обоснования ее использования в управлении учебным процессом БГАТУ был выполнен предварительный расчет приобретения и внедрения системы «Галактика Управление Вуз-ом». В качестве исходных данных для расчета были выбраны следующие: количество пользовательских мест, цена подключения одного пользовательского места, количество человеко-часов, необходимых для проведения пуско-наладочных работ, и цена одного часа работы представителя корпорации «Галактика», ежемесячная абонентская плата, зависящая от количества подключенных рабочих мест. Минимальное количество пользовательских мест для существующих девяти факультетов и Института повышения квалификации и переподготовки кадров АПК — десять.

ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

А.Н. Дылевская

Белорусский государственный аграрный технический университет (г. Минск)

Организационная культура и тот климат, который складывается в организации, оказывают самое непосредственное влияние на трудовую мотивацию работников. Организационная культура, возможно, является самым сильным катализатором, а в случаях неудач — самым большим тормозом в деле реализации стратегических планов, выработанных руководством. Организационная культура — все еще слишком неопределенный термин для описания всего, что лежит за видимой жизнью организации, за поведением людей, их работой, их отношениями и в конечном счете — финансово-экономическими результатами. Однако большинство теоретиков соглашаются с тем определением, что культура организации — это воплощение отношения работников компании к ключевым ценностям, убеждениям и традициям, которые проявляются в их поведении. Культура материализуется в корпоративных преданиях, церемониях, праздновании успехов, обычаях, а также в целях, стратегии, процессе управления, структуре, методах распределения ресурсов компании. Организационная культура — это убеждения, нормы поведения, установки и ценности, разделяемые большинством членов организации, которые являются неписаными правилами, определяющими, как должны работать и вести себя люди в данной организации.

Организационная культура складывается независимо от того, занимается ли руководство ее формированием или нет. Вопрос состоит только в том, поддерживает ли сложившаяся в организации культура ее эффективную работу или, напротив, тормозит, являясь серьезным препятствием в реализации поставленных стратегических целей. Если руководство хочет, чтобы работники исповедовали такие ценности и нормы поведения, которые будут способствовать успеху организации, то это дело нельзя пускать на самотек. Для построения организационной культуры, которая поддерживала бы разработанную стратегию, руководство должно предпринять ряд шагов:

- определить стратегические цели организации;
- проанализировать доминирующие в организации ценности и нормы;
- установить, какие нормы из тех, что доминируют в организации, препятствуют успешному осуществлению работниками их основных профессиональных функций.

Для поддержания и укрепления организационной культуры могут использоваться различные методы:

- поведение руководителя. Люди лучше всего усваивают новые для себя образцы поведения через подражание. Руководитель должен стать этой ролевой моделью, показывая пример такого отношения к делу, такого поведения, которые предполагается закрепить и развить у подчиненных;
- заявления, призывы, декларации руководства. Для закрепления желательных трудовых ценностей и образцов поведения большое значение имеет обращение к разуму и эмоциям;
- реакция руководства на поведение работников в критических ситуациях;
- обучение персонала. Обучение является важнейшим инструментом пропаганды и закрепления желательного отношения к делу, к организации и разъяснения того, какое поведение организация ожидает от своих работников;
- критерии, лежащие в основе назначений и продвижений по службе;
- критерии отбора в организацию;
- организационные ритуалы, традиции, правила и порядки;