

УФ-светодиоды [1]. Ещё один простой, но эффективный вариант – небольшая камера с ИК-подсветкой. Внутри камеры размещены осветитель из 30 ИК-светодиодов, дающих свечение в заданном направлении, и веб-камера. Предмет, помещённый в полную темноту, благодаря ИК-подсветке (которая бывает и у видеокамер) оказывается хорошо видимым на экране монитора. Все вышеперечисленные приборы вызывают повышенный интерес обучаемых, показывая, что используя различные технические устройства, мы на деле видим и осознаём лишь вершину айсберга научно-технической мысли.

Список литературы

1. Силаев И.В., Доев Т.А., Радченко Т.И. Сканирующий комплекс для выявления скрытых изображений в инфракрасном и ультрафиолетовом диапазонах // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2011. – №10.

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА
КАК КОМПОНЕНТ ИННОВАЦИОННОЙ
ПОЛИТИКИ ВУЗА**

Трубникова В.В., Томаков М.В., Томакова И.А.

*Юго-Западный государственный университет,
Курск, e-mail: tomakov_m_v@rambler.ru*

В статье рассматривается организационная культура как один из методов совершенствования функционирования высших учебных заведений и является значимым фактором повышения эффективности образовательных процессов. Элементы организационной культуры представлены тремя основными блоками.

Интеграция российской образовательной системы в мировое образовательное пространство требует обеспечения соответствия ее кадрового потенциала кадровому потенциалу ведущих стран по его основным параметрам. На этапе реформирования российская высшая школа выступает в качестве одного из наиболее значимых инструментов обеспечения конкурентоспособности страны и в связи с этим повышается степень социальной ответственности вузов в обеспечении качества образования. В условиях изменяющейся внешней среды общемировые тенденции перехода к социально-ориентированной парадигме управления диктуют необходимость разработки и реализации комплексных программ подготовки специалистов, в которых значительное место отводится не только освоению профессии, но и воспитанию, социализации и адаптации будущих специалистов [1].

Основой построения управленческой деятельности в вузах с учетом новых экономических требований выступает организационная культура, которая, во-первых, является одним из методов совершенствования функционирования высших учебных заведений и обеспечивает целостность организационных структур вуза, и, во-вторых, является значимым фактором

повышения эффективности образовательных процессов. В рамках гуманистического подхода, организационная культура выступает как специфическая для организации совокупность идеологии, основных паттернов и ценностей, норм и стереотипов отношений в социальных общностях. Данный подход сформировался в менеджменте в результате попыток преодоления негативных последствий классического социологического подхода к изучению организационных проблем и поисков путей эффективного управления человеческими ресурсами. Рассмотрение организационной культуры в культурологическом измерении с точки зрения выявления ее культурных оснований, смыслов, последствий является чрезвычайно важным для профессиональной культуры специалиста.

В целях исследования организационной культуры как эффективного способа управления, предполагается рассмотреть структурные характеристики и уровни организационной культуры, в том числе социокультурные стереотипы, ценности, идеалы, символы, образцы поведения, традиции, нормы. Для проведения более глубокого анализа основные элементы организационной культуры представлены тремя блоками.

К первому блоку относятся образцы, паттерны, стандарты и оценочные критерии, совокупность которых образует идеологию, «философию» вуза. Система образцов, стереотипов и принципов лежит в основе внутренней регуляции деятельности людей вне зависимости от их отражения в сознании. Поэтому существует проблема расхождения между декларируемыми ценностями и реально побуждающими поведение паттернами. Эффективность функционирования организации определяется во многом тем, как присущие ей цели и способы их достижения разделяются участниками деятельности и определяют поведение ее большинства. Таким образом, одной из задач исследования является выявление уровней взаимодействия образцов, паттернов, присущих как самому вузу в целом, так и группам и индивидам внутри него.

Второй блок структурных элементов организационной культуры составляют нормы, которые более жестко по сравнению с ценностями детерминируют поведение работников, регламентируют отношения людей. Исследование ожиданий, которые формируются на основе нормативных представлений, представляется важным для определения принципов управления организационной культурой.

Третий блок структурных элементов организационной культуры включает в себя элементы знаково-символической системы, основными из которых являются мифология, обряды и ритуалы. Через мифологию могут быть объяснены все важнейшие проблемы деятельности организации, а обряд и ритуалы способствуют её пре-

вращению в факт социального общения. В процессе диагностики организационной культуры необходимо определить субъективную значимость элементов знаково-символической системы для работников с целью повышения уровня мотивации к эффективной деятельности.

В нашей стране внимание к проблемам повышения эффективности организации и организационной культуры как одного из важнейших факторов ее развития началось в 90-х г. в условиях формирования рыночной экономики. В настоящее время культурологический анализ поведения людей в организации начинает активно использоваться в практическом менеджменте [2, 3].

Среди отечественных исследований можно выделить работы, в которых рассматриваются проблемы взаимодействия организационной культуры вуза и организационной культуры предприятия в рамках задач трудовой адаптации специалистов [4]. Однако в научной литературе недостаточно представлен подход, отражающий роль организационной культуры технического вуза в системе профессиональной подготовки будущих специалистов. Недостаточно освещенным представляется аспект рассмотрения организационной культуры, связанный с ее корпоративной принадлежностью к высшей школе и

к той сфере деятельности, в которой предстоит трудиться будущим специалистам.

В настоящее время до конца не разработан концептуальный подход к проблеме формирования организационной культуры вуза, обеспечивающей подготовку конкурентоспособных специалистов в обществе знания. Требуется уделить большее внимание изучению взаимосвязи между параметрами организационной культуры и компетенциями выпускников высшего учебного заведения. Требования к компетенциям специалистов диктуются современным рынком труда, основными характеристиками которого являются гибкость, изменчивость, высокая инновационная динамика. Организационная культура вуза способствует формированию желаемого отношения специалистов к работе, самой организации, карьерному росту.

Список литературы

1. Зайцева Л.Г. Организационное поведение: учебник / Л.Г. Зайцева, М.И. Соколова. – М.: Экономист, 2005. – 665 с.
2. Магура М.И. Современные персонал технологии / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М.: ЗАО «Бизнес школа «Интел Синтез», 2001. – 376 с.
3. Смирнов Э.А. Теория организации. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 248 с.
4. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб.: Питер, 2000. – 416 с.

Технические науки

СИНТЕЗ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ ОБНАРУЖИТЕЛЕЙ ВОЗДУШНЫХ ЦЕЛЕЙ

^{1,2}Гребенюк И.И., ²Стенин О.В.

¹НОУ ВПО «Нижегородский институт менеджмента и бизнеса»;

²Нижегородский военный институт инженерных войск, e-mail: nqtu2008@ya.ru

При решении задачи синтеза автоматизированных обнаружителей низколетящих воздушных целей, при многочастотном обнаружении в условиях применения радиолокационными станциями (РЛС) режима быстрой перестройки частоты (БПЧ) и для последовательной Вальдовской решающей процедуры с предварительным инвариантным бинарным квантованием данных мешающими параметрами являются неизвестные уровни шума. Распределение наблюдаемых данных характеризуется при этом неизвестными масштабными параметрами.

Инвариантными называются такие правила, которые используют инвариантные статистики $V(x)$ с условием:

$$V(gx) = V(x); g \in G, \quad (1)$$

где g – мешающий параметр масштаба; x – множество отчетов данных; G – множество мешающих параметров масштабов.

В случае одного неизвестного параметра масштаба в качестве преобразования g в (1) вы-

ступает умножение на произвольную положительную константу:

$$gx = (\lambda x_1, \dots, \lambda x_p, \dots, \lambda x_n), \lambda > 0, \quad (2)$$

где x_i – случайный отсчет, $i = 1, n$; λ – произвольная положительная константа.

Обозначим $P_1(x)$ – n -мерную плотность распределения вероятности при выполнении гипотезы H_1 – наличие цели и $P_0(x)$ – при выполнении гипотезы H_0 – отсутствие цели. Наиболее мощный решающий алгоритм для проверки гипотезы H_0 против альтернативы H_1 , инвариантный относительно изменения масштаба имеет согласно формул (1), (2) критическую область (область отвержения H_0) вида:

$$\bar{w} = \frac{P_1(x)}{P_0(x)} > G, \quad (3)$$

где G – константа, выбираемая из условия заданного уровня ложной тревоги α :

$$\alpha = \int_G P(\bar{w}) d(\bar{w}), \quad (4)$$

где $P(\bar{w})$ – плотность распределения статистики \bar{w} из (3).

Из (3) видно, что для нахождения инвариантной статистики, необходимо найти функции $P_1(w)$ и $P_0(w)$. Эти функции согласно [1, 2] можно определить по следующим формулам:

$$P_1(x) = \int_0^\infty P_1(\lambda x_1, \dots, \lambda x_p, \dots, \lambda x_n) \lambda^{n-1} d\lambda \quad (5)$$