

ПРИМЕНЕНИЕ НЕЙРОННЫХ СЕТЕЙ ДЛЯ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ СТАНОЧНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ

Гитис В.Б., Невская С.А.

*Донбасская государственная машиностроительная академия,
г. Краматорск*

Оценка персонала – это один из основных элементов процесса управления профессиональным развитием персонала. Разработка процедуры оценки персонала требует решения двух основных вопросов: выбор критериев оценки и выбор метода оценки.

Анализ особенностей трудовой деятельности станочников позволил выделить основные критерии оценки уровня их индивидуального профессионального развития: уровень образования; квалификационный разряд; наличие сертификата квалификации; наличие смежных профессий; прохождение обучения; стаж работы; профессиональный статус; средний разряд выполненных работ; объём выполненных работ; табельное время; объём брака [1].

В качестве выходных значений принимаются квалификационные уровни рабочих из обучающей выборки. Желаемые выходные значения для обучающей выборки определяются с помощью экспертного оценивания. Экспертами могут выступать начальник цеха, заместитель начальника цеха по подготовке производства, начальники участков.

Для решения задачи оценки индивидуального профессионального развития рабочих была построена и обучена радиально-базисная нейронная сеть.

В результате обучения нейросетью было распознано 9 тестовых примеров из 10. По нерешенному примеру отклонение фактического значения от целевого составило 0,611. Однако эту погрешность можно расценивать не как ошибку сети, а как вывод, что данный рабочий находится между 4 и 5 квалификационным уровнем, т.е. он обладает потенциалом перехода на следующий, более высокий, уровень. В остальных примерах также есть отклонения и по этим рабочим можно сделать аналогичные выводы.

Литература

1. Гитис Т.П. Критерии оценки уровня профессионального развития производственных рабочих [Текст] // Т.П. Гитис. Вестник Донбасской государственной машиностроительной академии. – Краматорск, 2009. – № 3Е (14). – С. 225-229.