



Л.Р. Черняховская, Р.И. Мухаметьянова

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ КОМПЛЕКСНОЙ ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ

(Уфимский государственный авиационный технический университет)

Для увеличения эффективности персонала предприятия может использоваться многозадачное обучение, под которым предполагается одновременное решение совокупности взаимосвязанных задач, которое позволяет более эффективно улучшать программу обучения и повышать качество конечного результата.

Целью работы является иллюстрация того, что в современных условиях обучение персонала должно учитывать все компетенции отдельного сотрудника и специфику взаимодействий всего работающего коллектива организации.

В данной работе рассматривается пример оценки компетенций сотрудника с применением метода анализа иерархий для подбора программы обучения для эффективного воздействия на каждого сотрудника.

Стратегическое управление персоналом предполагает наличие в организации людей, обладающих фундаментальными знаниями, техническими навыками, умениями, приобретенными опытным путем, а также позитивными личными качествами и социальной активностью. Стратегия управления персоналом является производной от общей стратегии предприятия, и так же способствует ее развитию и комплексному использованию внутренних и внешних резервов предприятия.

С одной стороны, функционал сотрудника определяется в зависимости от требований и обязанностей проектной организации, с другой стороны, в зависимости от его компетенций и навыков. Для оценки работ на основе экспертных знаний была сформирована иерархия критериев, как часть иерархии понятий в онтологии на рисунке 1.

Каждый из 7 критериев верхнего уровня иерархии декомпозирован на следующем уровне на 5 подкритериев. Класс «Управленческие компетенции» (К1) включает подклассы «Навыки планирования», «Организаторские способности», «Делегирование обязанностей и мотивация», «Анализ проблем и сбор информации», «Управление бизнес-конфликтами», класс «Социальная компетенция» (К2) включает подклассы «Ориентация на потребителя», «Способность к адаптации», «Умение заинтересовать», «Стремление помогать другим людям», «Способность передачи знаний и опыта работы», класс «Профессиональная компетенция» (К3) включает подклассы «Опыт работы», «Ориентация на высокое качество работы и доведение работы до конца», «Обладание профессиональными знаниями», «Выполнение специальных заданий» и «Понимание экономических реалий», класс «Образование» (К4) включает подклассы «Наличие высшего/фундаментального образования»,



«Применение полученных знаний», «Обучаемость, готовность к развитию», «Наличие специальных знаний», «Повышение квалификации», класс «Личностная компетенция» (К5) включает подклассы «Стрессоустойчивость», «Коммерческое мышление», «Нравственная чистота», «Внимательность», «Ответственность», класс «Корпоративная компетенция» (К6) включает подклассы «Знание английского языка», «Самоорганизация», «Работа в команде», «Убедительная коммуникация», «Способность к взаимодействию», класс «Дополнительные компетенции» (К7) включает подкласс «Интуиция», «Креативность», «Работоспособность», «Хобби», «Позитивный настрой».

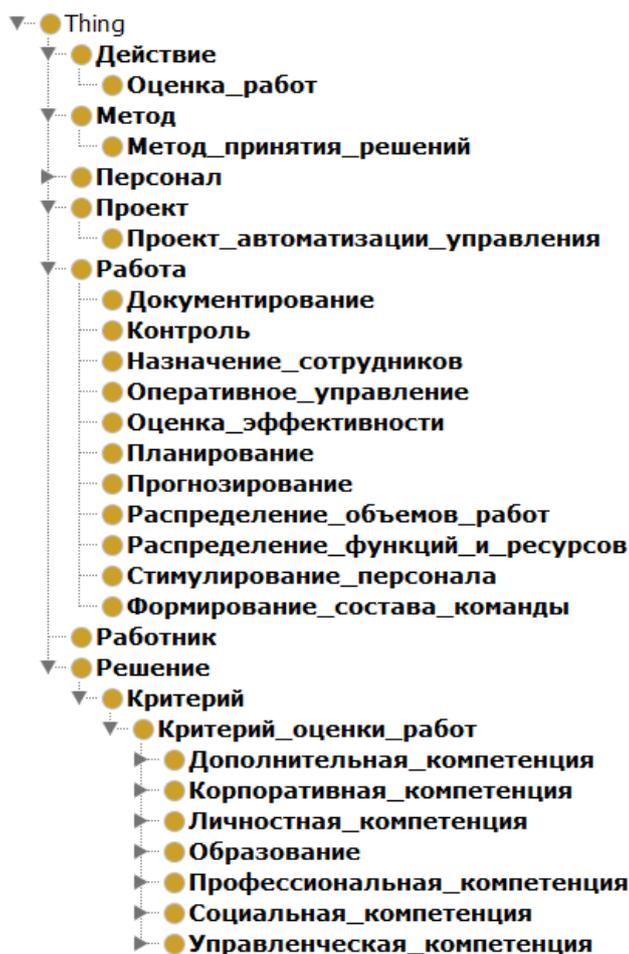


Рисунок 5 – Иерархия критериев

Для начала применения обучающих программ необходимо выявить уровень каждой компетенции. Для оценки работ применяются методы получения и обработки экспертных оценок, такие, как метод рангов, метод непосредственного оценивания, метод сопоставлений, а также методы принятия рациональных многокритериальных решений, например, метод Т. Саати [2].

Непрерывность процесса профессионального развития работника обеспечивает его эффективность. Для реализации программы многозадачного обучения необходимо подобрать приемлемый и комплексный метод обучения, который может применяться как в определенной последовательности, так и одновременно.



Литература

1. Веснин В.Р. Стратегическое управление: учеб. – ТК Велюи, Изд-во Проспект, 2006. - 328 с.
2. Adamus ,W. A new method of job evaluation. http://www.isahp.org/2009.Proceedings/Final_Papers/106_Adamus_REV_FIN.pdf, 2009.

Е.И. Чигарина, М.И. Шеремеев

АЛГОРИТМЫ КЛАСТЕРИЗАЦИИ В ЗАДАЧАХ ОБРАБОТКИ ДАННЫХ БОЛЬШОГО ОБЪЕМА

(Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева)

В наше время особую актуальность приобрели «большие данные» (Big Data). Широкое распространение технологий автоматизированной обработки информации и накопление в компьютерных системах больших объёмов данных, сделали очень значимой задачу поиска неявных зависимостей, в имеющихся наборах данных. Для решения задачи структурирования данных используются методы математической статистики, теория баз данных, теория искусственного интеллекта, ставшая очень популярной в наше время, которая включает в себя машинное обучение и нейронные сети, а также различные вероятностные, визуальные, прогнозирующие, генетические алгоритмы. Задача структурирования большого количества данных разделяется на: распределение данных по известным классам (классификация) и распределение данных по неизвестным классам (кластеризация). В данной работе рассмотрены методы кластеризации. Задача кластеризации относится к статистической обработке данных, а также к широкому классу задач машинного обучения с учителем и без учителя.

Машинное обучение (англ. Machine Learning, ML) — класс методов искусственного интеллекта, характерной чертой которых является не прямое решение задачи, а обучение в процессе применения решений множества сходных задач. Для решения задачи кластеризации можно выделить такие подходы как вероятностный подход, подходы на основе искусственного интеллекта, иерархический подход и другие. Для последующего анализа выбраны следующие алгоритмы кластеризации: алгоритм опорных векторов и алгоритм случайного леса, которые относятся к группе вероятностных подходов решения задачи кластеризации и иерархических алгоритм, который относится иерархическому подходу решения задачи кластеризации, а также алгоритм кластеризации, предлагаемый компанией Microsoft .

Основная идея метода опорных векторов – перевод исходных векторов в пространство более высокой размерности и поиск разделяющей гиперплоскости с максимальным зазором в этом пространстве. Две параллельных гиперплоскости строятся по обеим сторонам гиперплоскости, разделяющей классы.