

ходить в условиях непрерывности производственной деятельности и технологических процессов, осуществляемых на действующих предприятиях отрасли. Особенно важно при этом, для бесперебойного снабжения потребителей энергии, обеспечить надежную работу энергетического оборудования, которая невозможна без обеспечения надежности профессиональной деятельности персонала.

Таким образом, можно считать, что центр управления персоналом становится одним из важных звеньев в системе управления предприятием и автором рекомендуется выделить его как центр финансовой ответственности (далее ЦФО). Решение задач ЦФО по управлению затратами на персонал потребовало разработки определенной технологии, которая включает несколько этапов: определение видов затрат на персонал; планирование трудовых ресурсов Общества; разработку единых критериев формирования плановых затрат на персонал для использования во всех структурных подразделениях; разработку форматов для постатейного планирования и текущего анализа затрат; сбор данных по структурным подразделениям Общества в соответствии с установленными форматами; формирование статей затрат на персонал для включения в бизнес-план и в тарифы на электро- и теплоэнергию; утверждение бизнес-плана и тарифов; разработку и утверждение бюджета расходов на персонал в соответствии с принятым классификатором расходов; исполнение бюджета: рассмотрение и оформление заявок на оплату, предоставляемых структурными подразделениями; анализ качества бюджетного процесса по курируемым статьям расходов; анализ и выработка мероприятий и предложений по оптимизации затрат на персонал.

В целях упорядочивания работ по ведению документации и своевременного предоставления отчетности в РАО «ЕЭС России» в управлении трудовых ресурсов необходимо разработать информационные продукты, в которые войдут все виды планов и отчетов.

Подходы к разработке экспертных систем в CLIPS с использованием механизма стратегии разрешения конфликтов

М.А. Рязанов
АлтГУ, г. Барнаул

Экспертная система (ЭС) – это специальный программный комплекс, аккумулирующий знания специалистов в конкретной предметной области и обеспечивающий пользователя возможностями [1]:

– решения широкого круга неформализуемых задач в различных предметных областях;

- трансформирования опыта специалистов-экспертов в память компьютера путем создания и развития базы знаний;
- достижения более устойчивых результатов в решении задач за счет исключения эмоциональных и других факторов человеческой деятельности;
- получения значительных доходов за счет низкой стоимости эксплуатации системы и привлечения менее квалифицированных специалистов.

Под *неформализуемыми* задачами понимаются задачи, которые невозможно представить в числовой форме ввиду неточной определенности исходной информации, а также операций и целей ее преобразования. К таким задачам относятся задачи классификации, диагностики, проектирования, принятия решений в условиях неопределенности и др.

Основными отличительными характеристиками экспертных систем по отношению к прикладным и другим интеллектуальным программным системам являются [2]:

- формирование даже в случае неточной исходной информации выводов и рекомендаций по решению задачи на основе базы знаний (БЗ) с возможностью объяснения полученных результатов;
- использование для решения задач в основном эвристических методов поиска, которые, в отличие от алгоритмических методов, не всегда гарантируют полноту решения задачи;
- моделирование механизма мышления специалистов (экспертов) в данной предметной области реального мира;
- достаточно высокая производительность, т.е. практически приемлемая скорость получения достоверного решения задачи.

При создании экспертных систем важнейшим элементом является план решения задачи. План решения задачи – это список всех правил, имеющих удовлетворенные условия при некотором, текущем состоянии списка фактов и объектов [3].

План решения задачи это своего рода конфликтное множество правил, из которых система строит список очередности выполнения каждого правила, причем некоторые правила могут быть совсем не активированы.

CLIPS поддерживает семь различных стратегий разрешения конфликтов:

- стратегия глубины;
- стратегия ширины;
- стратегия упрощения;
- стратегия усложнения;
- LEX стратегия;
- случайная стратегия.

Наиболее заслуживающей внимания является стратегия LEX. Суть данной стратегии это определения места активированного правила в плане решения задачи с использованием «новизны» образца.

Clips маркирует каждый факт или объект временным тегом для отбрасывания относительной новизны в системе. Образцы, ассоциированные с каждой активацией правила, сортируются по убыванию тегов для определения местоположения правила. Ативация правила, выполненная более новыми образцами, располагается перед активацией осуществленной более поздними образцами.

Литература

1. Джексон П. Введение в экспертные системы. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2001. – 624 с.
2. Гаврилова Т.А., Хорошевский В.Ф. Базы знаний интеллектуальных систем. – СПб.: Питер, 2001. – 384 с.
3. Частиков А.П., Гаврилова Т.А. Белов Д.Л. Разработка экспертных систем. Среда CLIPS. – СПб.: БХВ-Петербург, 2003. – 608с

Информационное обеспечение затрат на подготовку кадров

Т.Г. Строителева
ААЭП, г. Барнаул

Затраты на подготовку кадров зависят от выбранной кадровой стратегии предприятия. При этом необходимо определить источник финансирования. Включение этих затрат в себестоимость выпускаемой предприятием продукции является гарантом их возвращения после ее реализации, однако не все затраты на обучение можно включить в себестоимость. К таким затратам относятся, например, затраты на обязательное обучение и аттестацию работников в соответствии с требованиями промышленной безопасности, обязательное повышение квалификации специалистов, связанное с функционированием отрасли и т.п.

Возможно также финансирование программ обучения и развития персонала из прибыли Общества (затраты на получение высшего, второго высшего образования и пр.). Такие затраты окупятся в перспективе за счет увеличения доходности предприятия, связанного с использованием более квалифицированных сотрудников.

Процедура планирования начинается со сбора заявок на обучение рабочих, руководителей и специалистов. Все структурные подразделения предприятия должны подать заявку персонала по установленным формам.