

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 отображения 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.

При формировании годового плана затрат на обучение и развитие персонала учитываются следующие критерии:

1. Объем затрат должен быть не менее 1,5% от фонда оплаты труда за рассматриваемый период.

2. Устанавливается следующая приоритетность включения в план затрат на подготовку кадров:

- Предаттестационная подготовка, аттестация и переподготовка работников организации, осуществляющих деятельность на опасных производственных объектах, а также специальная подготовка персонала, обеспечивающая допуск к самостоятельной работе.

- Обучение, вызванное необходимостью выполнения распоряжений или приказов вышестоящих организаций.

- Обучение, обусловленное процессом реформирования отрасли, обучение лиц, зачисленных в кадровый резерв.

- Повышение квалификации специалистов и руководителей.

Основная масса заявок на обучение, обеспечивающее допуск к самостоятельной работе, поступает в службу управления персоналом предприятия и служит основой для составления календарного плана учебных мероприятий.

Поскольку процесс планирования затрат начинается задолго до начала планируемого периода: как правило за 3–5 месяцев, то принятый формат плана затрат предусматривает не только фактические затраты за предыдущий период, но также и ожидаемые затраты действующего утвержденного бизнес-плана.

Для эффективного планирования и анализа использования трудовых ресурсов создан программный комплекс «П-4», позволяющий анализировать затраты на персонал как в разрезе структурных подразделений, так и во временном разрезе.

Заполняя необходимые таблицы данной программы, специалисты формируют базу данных. Базы данных за каждый отчетный месяц направляются в службу управления персоналом и формируют единую базу данных.

Контрольные показатели могут выводиться либо на экран, либо на печать в форме таблиц:

- анализ численности, фонда заработной платы, выплат социального характера;

- информация по фактической средней численности, фонда заработной платы (ФЗП), выплаты социального характера (ВСХ);

- анализ всего;

- структура затрат на персонал;

- анализ выплат социального характера (ВСХ);

- анализ затрат, не относящихся к ФЭП и выплатам социального характера;

- анализ средней заработной платы;

- анализ среднего дохода;
- расшифровка премии.

Информационное обеспечение затрат дает возможность четко варьировать имеющимися средствами на подготовку кадров и проводить оперативно учет всех работающих на предприятии с учетом их квалификации, опыта, стажа и способностей.

Подходы к оценке качества информационных систем

Ю.В. Урюпина, Ф.А. Попов

БТИ (филиал) АлтГТУ, г. Бийск

В докладе проведен анализ путей оценки качества информационных систем (ИС) с учетом того факта, что для разработчиков оценивание качества важно уже на этапе проектирования системы для прогнозирования затрат на его разработку и сопровождение [1]. В целом же ясно, что действия, связанные с обеспечением качества, должны планироваться и проводиться с учетом особенностей выбранной модели жизненного цикла (ЖЦ) ИС, так и с учетом особенностей построения ее компонентов: баз данных (БД), функциональных приложений и пользовательских интерфейсов.

Конкретизируем понятия, связанные с рассматриваемой проблемой: качество ИС – это совокупность свойств, определяющих полезность системы для пользователей в соответствии с ее функциональным назначением и предъявленными к ней требованиями; характеристика качества ИС – понятие, отражающее отдельные факторы, влияющие на качество системы и поддающиеся измерению; критерий качества – численный показатель, характеризующий степень, в которой системе присуще оцениваемое свойство.

Основу для аттестации процессов жизненного цикла программных средств предоставляет ИСО/МЭК 15504 «Информационная технология. Оценка процесса разработки программного обеспечения».

Показатели качества ПО устанавливают ГОСТ 28195 «Оценка качества программных средств. Общие положения» и ГОСТ Р ИСО/МЭК 9126 «Информационная технология. Оценка программной продукции. Характеристика качества и руководства по их применению».

ГОСТ Р ИСО/МЭК 9126 устанавливает шесть универсальных характеристик качества ПО. Под характеристикой качества ПО здесь понимается набор свойств (атрибутов) ПО, по которым ее качество оценивается или описывается.

ГОСТ 28195-89 устанавливает четырехуровневую модель оценки качества ПО, характеристики двух верхних уровней которой называют