

Tegyük fel, hogy Ön egy gyárban humánpolitikai vezető. A gyár rendelkezik 2 számítógépes laborral a kollégák képzéséhez, amelyekben 20-20 számítógép található, és amelyeken Windows és Linux operációs rendszer működik. A gépek hálózatba vannak kötve, így van lehetőség Internetezésre, illetve különböző hálózatos tevékenységek elvégzésére (pl. nyomtatás). A gyárnak szüksége lenne egy olyan szakemberre, aki részben rendszergazdai feladatokat lát el, de ha szükséges a vezetés számára kisebb programozási feladatokat is elvégez (pl. statisztikák készítése, éves eredményekből kimutatás előállítás stb.). Annak eldöntésére, hogy milyen szakembert alkalmazunk egy döntéstámogató alkalmazást kell készíteni. Az elkészítendő rendszer felhasználásával döntési javaslatot adhatunk arra vonatkozóan, hogy a jelentkező személy nem megfelelő, meggondolandó, hogy felvegyük, esetleg az alap elvárásoknak megfelel, vagy éppen kiválóan minősíthetjük a szakértelmét, tudását. Hogy ezt eldönthessük, több szempontot veszünk figyelembe. Így megvizsgáljuk, hogy vannak-e használható hálózati ismeretei, ismeri-e a Windows és Linux operációs rendszereket, ismeri-e az Office programcsomag komponenseit, rendelkezik-e programozói ismeretekkel. Ezeket a képességeit 4 elkülönülő kategóriába soroljuk, azaz 4 lehetséges értékkel jellemezzük. Mivel a leendő munkatársnak több kollégával kell kapcsolatot tartania, ezért fontos, hogy megvizsgáljuk kommunikációs képességeit. A kommunikációs képességeit minősíthetjük barátinak vagy érdekvezeireltnak. Döntésünknel szeretnénk még figyelembe venni azt is, hogy mennyire képes tartani a határidőket, hajlandó-e utánanézni új hardveres, hálózatos, szoftveres megoldásoknak és ezeket önállóan (főnöke jóváhagyásával) használni tudja a pontosabb, optimálisabb kiszolgálás érdekében. Ezen jellemzőknél 3-3 értékkel jelenítse meg a különbségeket. Ezen meghatározás alapján készítse el a tulajdonságok listáját, határozza meg a tulajdonságok értékkészletét.

Mivel gyakorlott a személyek kiválasztása területén, számos tapasztalata van, ezért ezeket a tudásbázisban rögzíteni tudja. Készítse el a szükséges tudásbázist a rendelkezésre álló ismeretek bevitelével (min. 15 eset), hogy egy kezdő humán erőforrással foglalkozó munkatárs is pontos döntést tudjon hozni az ön tapasztalataira támaszkodva. Az esetek bevitelénél próbálja meg a logikus gondolkodást tükrözni és a megvalósíthatatlan eseteket kiszűrni. Legalább 2 helyen bizonytalan adatokat is vigyen be.

Végezze el a szükséges lépéseket a megfelelő következtetés végrehajtásához. Válassza a Polar módszert a gráf előállításához. Ha valamelyik levélnél több megoldás érték jelenik meg, kérjen további elágaztatást.

Az elkészített gráf felhasználásával készítsen egy hallgatólagos szabályrendszert is, amelyet külön állományban ment. A hallgatólagos szabályrendszert felhasználva alakítson ki döntési javaslatot új esetekben. Vigye be új esetként az új jelentkező jellemzőit, majd kérjen döntési javaslatot a rendszertől minimum két felvételiző esetén.

Készítsen egy olyan html-es oldalt, amelyen keresztül bekérhetőek a szükséges adatok és a kezdő felhasználó is könnyen döntési javaslathoz juthat.