

Projekat DAR-MAR

Povezivanje ljudi u poslovnim sferama

Tim:

- Marko Bjelica, SW-4-2018
- Darko Tica, SW-22-2018

Motivacija:

U današnje vreme čitav svet je umrežen putem interneta i to pruža mogućnost ljudima u ostvarivanju željenih ciljeva. Ideja ovog ekspertskog sistema jeste da povezuje poslodavce i ljude koji tragaju sa poslom, ali takođe i studente koji su u potrazi za praksom. Poslodavcima sistem vrši preporuke najpogodnijih radnika za posao koji nudi ili najpodnijih studenata za praksu koju nudi. Sistem prati ponašanje poslodavaca i u slučaju neregularnosti u odnosima sa radnicima i studentima, dobijaju se shodne kazne.

Pregled problema:

Ovaj sistem za cilj ima da poslodavcima preporuči 5 najbolje rangiranih osoba za zahtev koji definišu, zahtev se može odnositi na posao u slučaju potrage za radnicima ili na praksu u slučaju potrage za studentima. Korisnici imaju mogućnost da stupe u prijateljstva sa drugim korisnicima, što ih na nivou aplikacije umrežuje i na osnovu toga se formira graf korisnika, koji koristi pretrazi, kada korisnik želi da pronađe neku osobu i stupi u kontakt sa istom.

Poznati sistemi koji prave preporuke korisnika u poslovnim sferama su društvena mreža LinkedIn i platforma za rad preko interneta Upwork. Princip za preporuku ovih platformi je drugačiji u odnosu na ovaj projekat, njihove rekomendacije ne koriste bazu znanja, nego funkcionišu na osnovu algoritama mašinskog učenja.

Ono što naš sistem pruža dodatno jeste mogućnost za praksu, pomoć studentima da što pre pronađu praksu i da budu primećeni od strane poslodavaca. Takođe, sistem pruža dodatnu sigurnost klijentima i kažnjava poslodavce koji se ne ponašaju u skladu sa pravilima.

Metodologija rada:

- Ulaz

- U slučaju preporuke radnika za poslodavca, ulaz su registrovane informacije o firmi (radna iskustva sa tom firmom), podaci uneti u zahtevu poslodavca za pronalazak radnika, kao i informacije o potencijalnim radnicima.
- U slučaju preporuke studenata za poslodavca, ulaz su registrovane informacije o firmi (prethodne prakse u firmi), podaci uneti u zahtevu poslodavca za pronalazak studenata (zahtev za praksom), kao i informacije o potencijalnim praktikantima.
- U slučaju pretrage mreže prijatelja (backward chaining) ulaz tj. parametar je oblast ili podoblast kojom se bavi tražena osoba.
- Izlaz
 - Izlaz u slučaju preporuke radnika za poslodavca jeste lista 5 najbolje rangiranih radnika za posao koji nudi.
 - Izlaz u slučaju preporuke studenata za poslodavca jeste lista 5 najbolje rangiranih studenata za praksu koji nudi.
 - Izlaz u slučaju pretrage mreže prijatelja u slučaju uspešne pretrage je korisnik (radnik ili student) koji se bavi traženom oblašću.
- Baza znanja
 - Sistem će imati bazu klijenata, bazu zahteva poslodavca, bazu CV-a korisnika, bazu ekspertiza i specijalizacija, kao i bazu sa radnim iskustvima i praksama.
 - Sistem će regulisati ponašanje poslodavaca pomoću kazni, koje će se ažurirati na osnovu CEP principa.

Pravila:

Pravila za preporuku potencijalnih radnika

Poslodavac želi da pronađe potencijalne radnike, to jedino može ako je registrovao firmu i uneo osnovne podatke o istoj (koje oblasti ekspertize i specijalizacije zahtevaju). Kada poslodavac pokrene pretragu, okidaju se pravila koja traže radnike koja zadovoljavaju uslove firme.

- Proračun po oblastima ekspertize:
 - Povećavamo vrednost svim radnicima koji u svom cv-u imaju oblasti ekspertize (IT, ekonomija...) koje zahteva firma ($trenutna_vrednost + 0.1$).
 - Povećavamo vrednost svim radnicima koji imaju presečne specijalizacije (npr backend, frontend za IT sektor) sa zahtevima firme ($trenutna_vrednost + 0.1 * broj_presečnih_specijalizacija$).

Nakon proračuna na osnovu ekspertize, odbacuju se iz liste preporuka svi radnici čiji je skor manji od 0.2.

Proračun na osnovu parametara zahteva:

- Pravila za poznavanje jezika (računa se ukoliko je poslodavac odabrao poznavanje jezika kao zahtev za posao):
 - Za svaki jezik koji radnik zna a potreban je za posao dobija vrednost ($trenutna_vrednost + 0.1 * broj_jezika$). I ako radnik poznaje bar jedan jezik iz zahteva na status odobrenja dobija +1 vrednost. (parametar bitan za kasnije uslovljanje pravila)
- Pravila za način rada:

Poslodavac može da odredi tip zaposlenja koji mu je potreban. Tipovi su PART_TIME, FULL_TIME i FREELANCE. Ukoliko se odabrani tip zaposlenja radnika razlikuje od zahtevanog, radnik ne dobija vrednost i ne aktiviraju se pravila za radno vreme i platu

 - Ukoliko je tip zaposlenja FREELANCE, onda se ne pokreću pravila za radno vreme, a pokreću se za platu, a ako radnik u svom cv-u u radnom iskustvu ima bar jedno iskustvo tog tipa, onda dobija vrednost za svako iskustvo ($trenutna_vrednost + 0.1 * broj_iskustava_part_time_tipa$);
 - Ukoliko je tip zaposlenja FULL_TIME ili PART_TIME, onda se pokreću pravila za radno vreme i pravila za platu, dok se vrednost povećava za svako iskustvo tog tipa ($trenutna_vrednost + 0.1 * broj_iskustava$)
- Pravila za status:
 - Ako je status radnika ZAPOSLEN, onda dobija vrednost ($trenutna_vrednost + 0.1$)
 - Ako je status radnika NEZAPOSLEN, onda dobija vrednost ($trenutna_vrednost + 0.2$) – da bismo pogurali nezaposlene da lakše nađu posao jer vodimo računa ☺

Pravila koja se pokreću na osnovu statusa radnika i ako su ispunjeni dodatni uslovi (vrednost radnika mora biti bar 0.5 i da mu status odobrenja ima vrednost 1).

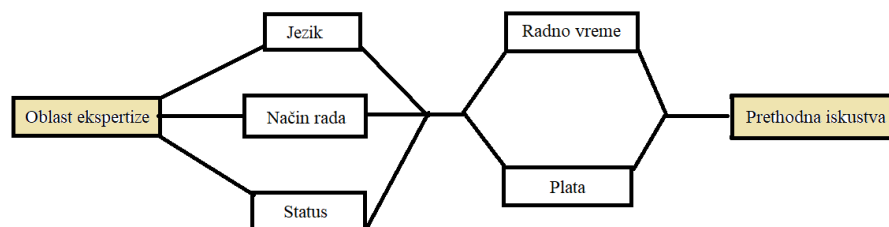
- Pravila za radno vreme:
 - Radniku se vrednost povećava na osnovu procenta poklapanja željenog radnog vremena poslodavca, i njegovog preferiranog (npr. Ako je radnikovo željeno radno vreme od 10h-19h, a poslodavčevo od 10h-20h, poklapanje je potpuno, jer interval preferiranog vremena upotpunosti upada u interval traženog vremena, onda radnik dobija vrednost 0.2 i vrednost odobrenja +1, može doći do delimičnog poklapanja, tada radnik dobija vrednost 0.1).
- Pravila za platu:
 - Ako je razlika između tražene i željene plate radnika veća od 0%, a manja od 10% tražene plate, onda radnik dobija vrednost 0.3 i na status odobrenja dobija +1.

- Ako je razlika između tražene i željene plate radnika veća od 10%, a manja od 20% tražene plate, onda radnik dobija vrednost 0.2 i na status odobrenja dobija +1.
- Ako je razlika između tražene i željene plata radnika veća od 20%, a manja 50% tražene plate, onda radnik dobija vrednost 0.3 i na status odobrenja dobija +1.

Nakon pravila koja su vezana za parametre zahteva, sledi pravilo koje vrši proračun u odnosu na prošla radna iskustva ukoliko su ispunjeni određeni uslovi. Ovo pravilo vrši proračun u odnosu na prošla radna iskustva ukoliko su ispunjeni određeni uslov. Takođe pravilo se aktivira ako radnik u prethodnim pravilima skupio bar 0.7 vrednost i status odobrenja mu ima vrednost bar 2.

- Pravilo o ocenama iz prethodnih radnih iskustva:
 - Za svakog radnika posmatramo prosečnu ocenu radnih iskustava (u poslednje 6 meseci) koja su se vršila u firmama, pri čemu te firme moraju imati bar 3 radna iskustva sa drugim radnicima. Ukoliko je prosečna ocena veća od 6, radnik dobija vrednost ($trenutna_vrednost + prosečna_ocena$).

Nakon ovog računanja, vraća se lista sa top 5 radnika sa najvećom vrednošću.



Pravila za preporuku studenata

Poslodavac želi da pronađe potencijalne studenata da rade praksu u njegovoj firmi. Unosi zahteve za pretragu studenata. Kada poslodavac pokrene pretragu, okidaju se pravila koja traže studente koja zadovoljavaju uslove firme.

- Pravilo za finansije studenata:
 - Ako studentova porodica ima mesečni prihod po članu manji od 5000 mesečno, student dobija status SIROMASAN
 - Ako studentova porodica ima mesečni prihod po članu veći od 5000 a manje od 20000 mesečno, student dobija status SREDNJE
 - Ako studentova porodica ima mesečni prihod po članu veći od 20000 mesečno, student dobija status BOGAT

- Pravilo za mesto:
 - Ako je u zahtevu za praksu da praktikant radi od kuće ili hibridno, i ako je student statusa SIROMASAN dobija vrednost (*trenutna_vrednost + 3*)
 - Ako je u zahtevu za praksu da praktikant radi od kuće ili hibridno, i ako je student statusa SREDNJE dobija vrednost (*trenutna_vrednost + 2*)
 - Ako je u zahtevu za praksu da praktikant radi od kuće ili hibridno, i ako je student statusa BOGAT dobija vrednost (*trenutna_vrednost + 1*)
 - Ako je u zahtevu za praksu da praktikant radi direktno, i ako je student statusa SIROMASAN dobija vrednost (*trenutna_vrednost + 6*)
 - Ako je u zahtevu za praksu da praktikant radi direktno, i ako je student statusa SREDNJE dobija vrednost (*trenutna_vrednost + 3*)
 - Ako je u zahtevu za praksu da praktikant radi direktno, i ako je student statusa BOGAT dobija vrednost (*trenutna_vrednost + 1*)

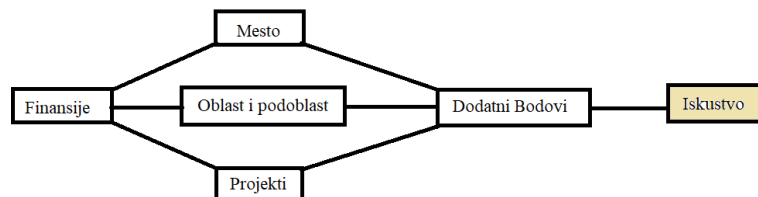
- Pravilo za oblast i podoblast:
 - Za svaki predmet koji je student položio, i koji se nalazi u oblasti (web, ai, data science...) za praksu, dobija vrednost (*trenutna_vrednost + 1*)
 - Za svaki predmet koji je položio, i nalazi se u podoblasti (specijalizaciji, npr. frontend, computer vision, backend..) za praksu, dobija 3 vrednost (*trenutna_vrednost + 3*)

- Pravilo za projekte:
 - Ako student ima više od 10 fakultetskih projekata i prosečan broj bodova na njima veći od 80% dobija status VREDAN_I_ODLICAN
 - Ako student ima više od 10 fakultetskih projekata i prosečan broj bodova na njima veći od 40% a manji od 80% dobija status VREDAN_I_DOBAR
 - Ako student ima više od 10 fakultetskih projekata i prosečan broj bodova na njima veći od 20% a manji od 40% dobija status VREDAN_I_PROLAZAN
 - Ako student ima manje od 10 fakultetskih projekata ili im je prosečan broj bodova na njima manji od 20% dobija status NEPOUZDAN

- Pravilo za dodatne bodove:
 - Ako student ima više od 15 poena, i ima status VREDAN_I_ODLICAN dobija vrednost (*trenutna_vrednost + 20*)
 - Ako student ima više od 20 poena, i ima status VREDAN_I_DOBAR dobija vrednost (*trenutna_vrednost + 18*)

- Ako student ima više od 30 poena, i ima status VREDAN_I_PROLAZAN dobija vrednost (*trenutna_vrednost* + 16)
- Ako ima status NEPOUZDAN gubi vrednost (*trenutna_vrednost* - 5)
- Pravilo o iskustvu:
 - Ukoliko su studenta bar 2 mentora ocenili sa ocenom većom od 8 na praksama koje su trajale bar 3 nedelje, i na kojima je student radio bar na jednom timskom i individualnom projektu na kojima je težina tih projekata bila bar 7, student dobija vrednost (*trenutna_vrednost* + 20)

Nakon ovog računanja, vraća se lista sa top 5 studenata sa najvećom vrednošću.



Primeri forward-chaining-a

- **Primer 1**
 - **1. Nivo**
 - Ukoliko nakon proračuna po oblastima ekspertiza i specijalizacija, radnik osvoji bar 0.2 vrednost, što znači da postoji u zahtevu bar po jedna oblast ekspertize i specijalizacije koju radnik zadovoljava, onda se za njega pokreće sledeći nivo pravila (pravila Jezik, Način rada i Status).
 - **2. Nivo**
 - Nakon izvršavanja pravila (Jezik, Način rada i Status), da bi se za radnika pokrenuo sledeći nivo pravila, minimalnu vrednost koju radnik mora osvojiti jeste 0.3 i da ima status odobravanja 1. To se dešava npr. ako radnik poznaje bar jedan jezik koji se nalazi u zahtevu, ima status *Zaposlen* i ima bar jedno radno iskustvo koje je istog tipa zaposlenja kao zahtev.
 - Ako zahtev ima tip zaposlenja (FREE_LANCE) i ako je radnik ispunio kriterijume već navedene, onda se za njega pokreće samo pravilo za Platu.

- Ako zahtev ima tip zaposlena (FULL_TIME, PART_TIME) i ako je radnik ispunio kriterijume već navedene, onda se za njega pokreću pravila za Platu i za Radno vreme.
 - **3. Nivo**
 - Nakon izračunavanja pravila (Plata i Radno vreme), ako radnik ima bar 0.7 vrednost i bar 2 vrednost statusa odobravanja, onda se za njega pokreće pravilo Prethodna Iskustva, i nakon izvršenog pravila, radnik odlazi u listu rekomandacija.
- **Primer 2**
 - **1. Nivo**
 - U pravilu za finansije, studentu se određuje finansijski status na osnovu mesečnih primanja njegove porodice. Nakon toga, aktivira se pravilo za mesto, koje studentu dodeljuje skor u zavisnosti od njegovog finansijskog statusa (dobijenog iz pravila za finansije) i tipa prakse (mestu rada koje unosi poslodavac).
 - **2. Nivo**
 - Nakon pravila za mesto, pravila za oblast i podoblast i pravila za projekte, aktivira se pravilo za dodatne bodove, pri čemu se dodatno povećava broj bodova studentima koji imaju odgovarajući status (dobijen iz pravila za projekte) i odgovarajući broj bodova.

Backward chaining

Svaki korisnik ima grupu svojih prijatelja (može i da dodaje nove). Na osnovu ovoga, dobija se graf korisnika. Korisnik će imati mogućnost da nađe prijatelja, ili prijatelja njegovog prijatelja (bilo koga sa kime je povezan mrežom prijateljstava), pri čemu kao parametar pretrage može da zada oblast ili podoblast ekspertize traženog korisnika (ukoliko želi da se javi nekom korisniku koji već radi u toj oblasti, da bi ga pitao o iskustvu npr.)

Kažnjavanje poslodavca (CEP)

Svako radno iskustvo ima rok (od kad do kad traje), kao i naznaku da li je radno iskustvo isplaćeno radniku. Svaki poslodavac ima oznaku da li je kažnjen, ima statuse vezane za ponašanje. Sistem prati ponašanje poslodavca na dnevnom nivou, provere se dešavaju na svaka 24 sata.

- Ako poslodavac nije ocenio radnika tj. radno iskustvo, a ono se završilo, za svako neocenjeno radno iskustvo dobija po 1 kazneni bod.

- Ako poslodavac sakupi od 2 do 5 kaznenih bodova, dobija status **MALO_NEPAZLJIV**
- Ako poslodavac sakupi 6 ili više kaznenih bodova, dobija status **NEPAZLJIV**
- Ukoliko poslodavac nije isplatio radnika, a radni odnos se završio, broje se neisplaćeni radni odnosi koji su se završili između 1. do 5. u mesecu i neisplaćeni radni odnosi čiji je datum završetka posle 5. u mesecu.
 - Ako ima više neisplaćenih radnih iskustava koji su posle 5. u mesecu, onda poslodavac dobija status **BEZOBRAZAN**, u suprotnom dobija status **MALO_BEZOBRAZAN**
- Ukoliko je poslodavac **MALO_NEPAZLJIV** i **MALO_BEZOBRAZAN**, daje mu se kazna 1 (dobija statute koji mu utiču na reputaciju).
- Ukoliko je poslodavac **MALO_NEPAZLJIV** i **BEZOBRAZAN**, daje mu se kazna 2 (dobija statute koji mu utiču na reputaciju).
- Ukoliko je poslodavac **NEPAZLJIV** i **MALO_BEZOBRAZAN**, daje mu se kazna 3 (dobija statute koji mu utiču na reputaciju i potencijalnu kaznu).
- Ukoliko je poslodavac **NEPAZLJIV** i **BEZOBRAZAN**, daje mu se kazna 4 (dobija statute koji mu utiču na reputaciju i potencijalnu kaznu).
- Ukoliko poslodavčeva prosečna ocena svih radnih iskustava sa drugim radnicima ima vrednost manju od 6, poslodavac dobija status **MALA_OCENA**.
- Ukoliko poslodavac ima kaznu 3 ili kaznu 4 i ima status **MALA_OCENA**, dobija zabranu.

