



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«МИРЭА - Российский технологический университет»

РТУ МИРЭА

Институт информационных технологий (ИИТ)

Кафедра математического обеспечения и стандартизации информационных технологий
(МОСИТ)

ОТЧЕТ ПО ПРАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЕ

по дисциплине «Обоснование и разработка требований к программным
системам»

Практическое занятие № 3

(вариант № 21)

Студент группы

Смирнов Андрей Юрьевич

ИКБО-11-22

(подпись)

Преподаватель

Ахмедова Хамида Гаджиалиевна

(подпись)

Отчет представлен

«___» 202__ г.

Москва 2025 г.

1. Цель занятия:

Научиться выявлять пользователей системы и преобразовывать потребности пользователей в письменные требования и диаграммы, пригодные для понимания, анализа и использования целевой аудиторией.

2. Постановка задачи:

- Разработать организационную диаграмму в методологии ARIS для выявления пользователей;
- Построить диаграмму вариантов использования (Use Case diagram) в нотации UML;
- Описать пользовательские истории.

3. Вариант задания:

21. Обоснование и разработка требований к программной системе поддержки деятельности агентства по подбору персонала

4. Результат работы:

4.1. Диаграмма организационной структуры

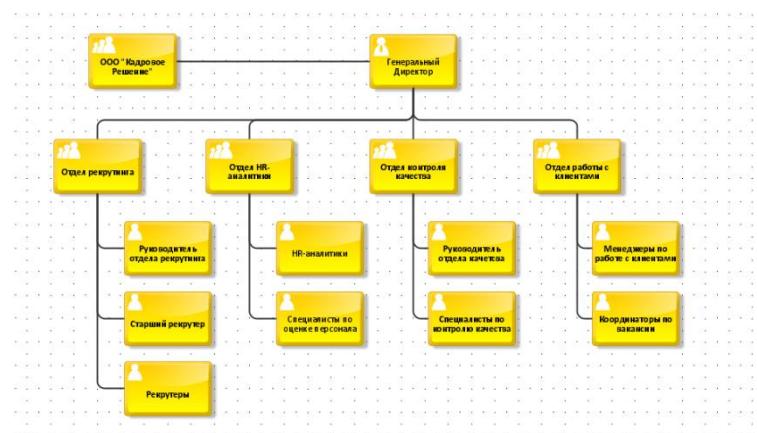


Рисунок 1 - Диаграмма организационной структуры

1. Генеральный директор агентства:

- Контролирует работу всех отделов компании, принимает ключевые стратегические решения по развитию агентства.
- Отвечает за общую политику компании, управление бизнес-процессами, финансами и клиентскими отношениями.
- Утверждает внедрение новых методик подбора и обеспечивает соответствие рекрутинговой стратегии бизнес-целям агентства.

2. Отдел рекрутинга:

- Руководитель отдела рекрутинга:
 - Руководит процессом подбора и найма персонала.
 - Координирует работу команды рекрутеров, следит за сроками и качеством подбора.
- Ведущий разработчик:
 - Управляет технической реализацией системы, принимает архитектурные решения.
 - Организует код-ревью и взаимодействие внутри команды.
- Старший рекрутер:
 - Управляет сложными проектами по подбору, принимает решения по методикам поиска.
 - Организует менторинг и взаимодействие внутри команды.
- Рекрутеры:
 - Осуществляют поиск и отбор кандидатов (поиск, скрининг, коммуникация с кандидатами).
 - Реализуют требования клиентов по подбору персонала.

3. Отдел HR-аналитики:

- **Руководитель отдела аналитики:**
 - Координирует сбор и анализ данных по эффективности рекрутинга.
 - Взаимодействует с отделом рекрутинга для оптимизации процессов подбора.
- **HR-аналитики:**
 - Определяют метрики и КPI эффективности подбора.
 - Формируют аналитические отчеты и дашборды.
- **Специалисты по оценке персонала:**
 - Проводят оценку компетенций кандидатов.
 - Разрабатывают методики оценки для различных позиций.

4. Отдел контроля качества:

- **Руководитель отдела качества:**
 - Отвечает за стандарты и качество процессов подбора.
 - Контролирует соблюдение рекрутинговых стандартов.
- **Специалисты по контролю качества:**
 - Проводят аудит процессов рекрутинга.
 - Выявляют отклонения от стандартов качества.

5. Отдел работы с клиентами:

- **Менеджеры по работе с клиентами:**
 - Формулируют требования клиентов к подбираемым кандидатам.
 - Участвуют в разработке сервисных решений для клиентов
- **Координаторы по вакансиям:**
 - Определяют требования к процессам управления вакансиями

- Координируют взаимодействие по открытым позициям

4.2. Диаграмма Use case

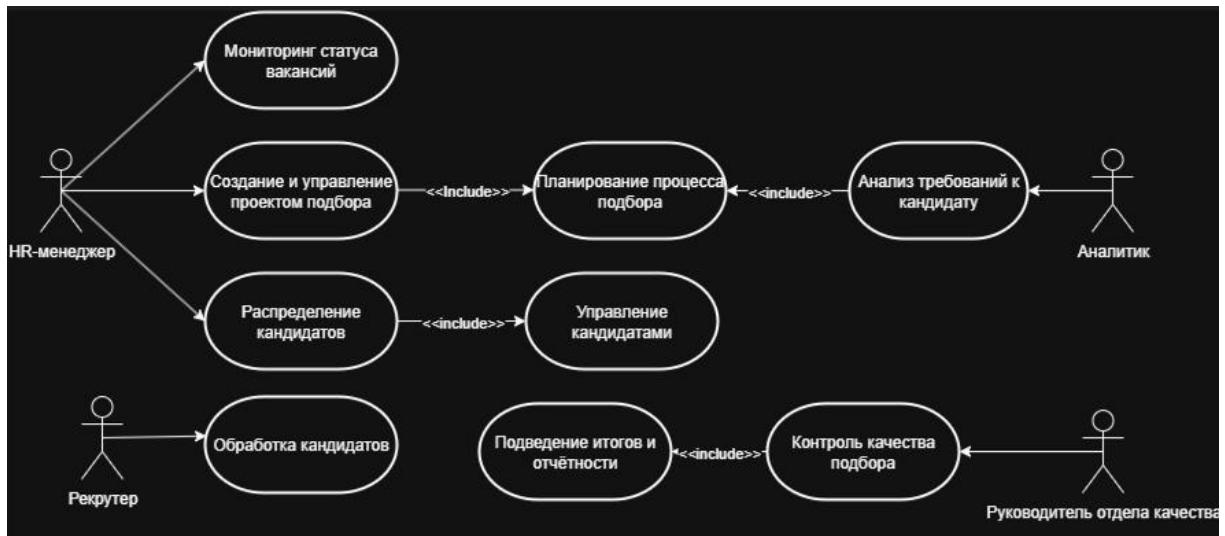


Рисунок 2 - Диаграмма Use case

4.3. Пользовательские истории

История 1: Управление требованиями к кандидатам

Как HR-менеджер, я хочу собирать и анализировать требования к кандидатам от клиентов и внутренние ресурсы компании, чтобы создать профиль идеального кандидата и обеспечить соответствие подобранных специалистов потребностям клиента.

История 2: Контроль качества подбора

Как руководитель отдела качества, я хочу проверять промежуточные этапы подбора кандидатов и составлять отчеты о контроле качества процесса рекрутинга, чтобы убедиться, что подбор соответствует стандартам качества и требованиям клиента.

История 3: Управление рекрутинговыми проектами

Как HR-менеджер, я хочу отслеживать выполнение задач по подбору и

контроль сроков на каждом этапе рекрутинга, чтобы обеспечить своевременное закрытие вакансий и оперативно вносить корректировки в процесс подбора при необходимости.

История 4: Ведение отчетности по подбору

Как руководитель отдела рекрутинга, я хочу генерировать отчеты о статусе выполнения вакансий и использования ресурсов подбора, чтобы анализировать эффективность рекрутинга и корректировать стратегию поиска в будущем.

4.4. Таблица «событие – реакция»

Таблица 1 - «событие – реакция»

№	Событие	Реакция
1	HR-менеджер получает новые требования к кандидату от клиента	Система создает карточку вакансии с требованиями, запрашивает дополнительные данные о бюджете и сроках подбора.
2	HR-менеджер обновляет план подбора кандидатов	Система пересчитывает ресурсные ограничения и обновляет график выполнения этапов подбора для рекрутеров.
3	Рекрутер завершает этап подбора по вакансии	Система регистрирует завершение этапа, обновляет статус вакансии и отправляет уведомление HR-менеджеру.
4	Руководитель отдела качества проверяет промежуточные результаты подбора	Система фиксирует результаты контроля качества, обновляет данные о соответствии кандидатов требованиям и генерирует отчёт.
5	HR-менеджер создаёт финальный отчёт о проекте подбора	Система собирает данные по всем этапам подбора, использованным ресурсам и качеству кандидатов, формирует итоговый отчет для клиента.

Система собирает данные по всем этапам подбора, использованным ресурсам и качеству кандидатов, формирует итоговый отчет для клиента

5. Список использованных источников и литературы:

1. Вигерс Карл, Битти Джой. Разработка требований к программному обеспечению. 3-е изд., дополненное / Пер. с англ. — М. : Издательство «Русская редакция» ; СПб. : БХВ-Петербург, 2014 — 736 стр. : ил.
2. Остроух, А.В. Интеллектуальные информационные системы и технологии: монография / А.В. Остроух, А.Б. Николаев. — Санкт Петербург: Лань, 2019. — 308 с. — ISBN 978-5-8114-3409-1. — URL:
<https://e.lanbook.com/book/115518>
3. Зубкова, Т.М. Технология разработки программного обеспечения : учебное пособие / Т.М. Зубкова. — Санкт-Петербург : Лань, 2019. — 324 с. — ISBN 978-5-8114-3842-6. — URL: <https://e.lanbook.com/book/122176>
4. Иванова Г. С. Технология программирования: Доп. УМО в кач. учебника для вузов – М.:Кнорус, 2013. — 333 с.: ил.
5. Методология и технология проектирования информационных систем : учебное пособие / Ю.М. Казаков, А.А. Тищенко, А.А. Кузьменко [и др.]. — Москва : ФЛИНТА, 2018. — 136 с. — ISBN 978-5-9765-4013-2. — URL:
<https://e.lanbook.com/book/113460>