



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 № 1**

**(вариант № 21)**

Студент группы

*Смирнов Андрей Юрьевич*

ИКБО-66-23

---

(подпись)

Преподаватель

*Ахмедова Хамида Гаджиалиевна*

---

(подпись)

Отчет представлен

«\_\_\_»\_\_\_\_202\_\_г.

Москва 2025 г.

## **1. Цель занятия:**

Научиться проводить предпроектное обследование, описывать бизнес-требования, определять концепцию продукта и границы системы, фиксировать их в документе о концепции и границах.

## **2. Постановка задачи:**

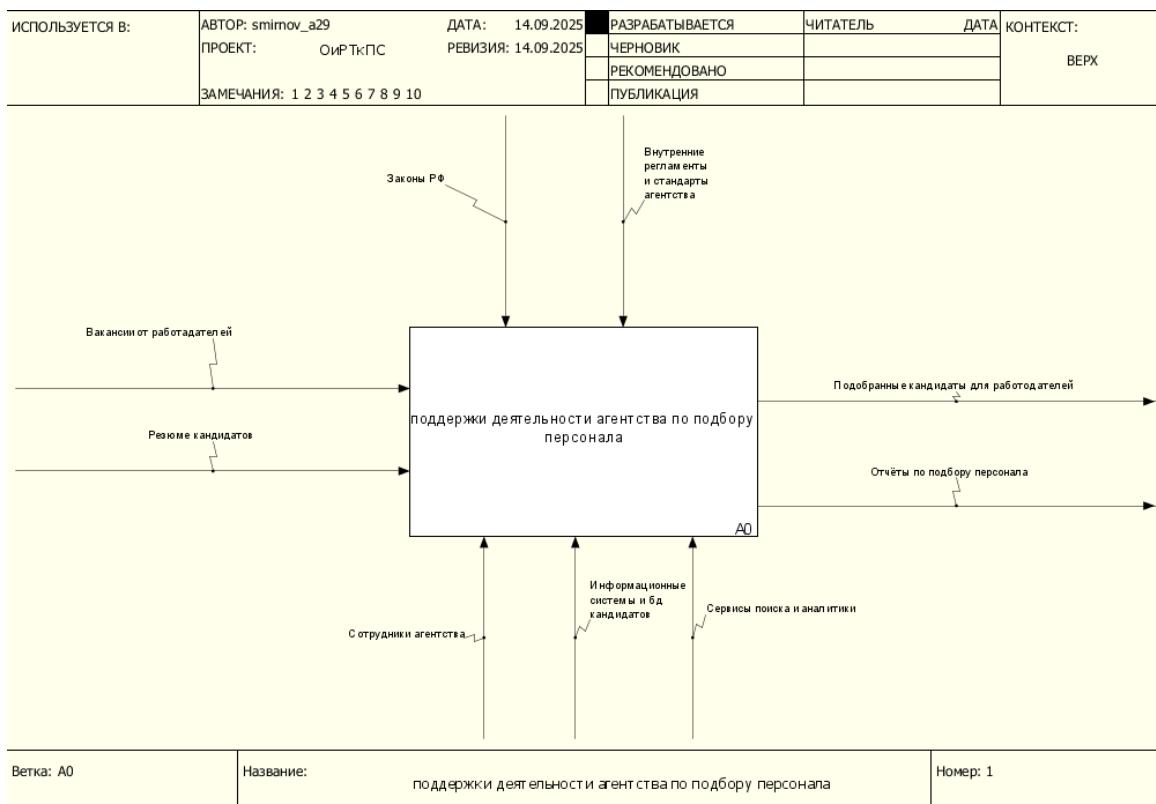
- Разработать контекстную диаграмму и выявить границы проекта;
- Выполнить детализацию контекстной диаграммы, с детализацией подпроцессов до глубины 3 уровня декомпозиции;
- Определить рамки и ограничения проекта;
- Разработать концепцию продукта согласно шаблону;
- Выявить бизнес-контекст

## **3. Вариант задания:**

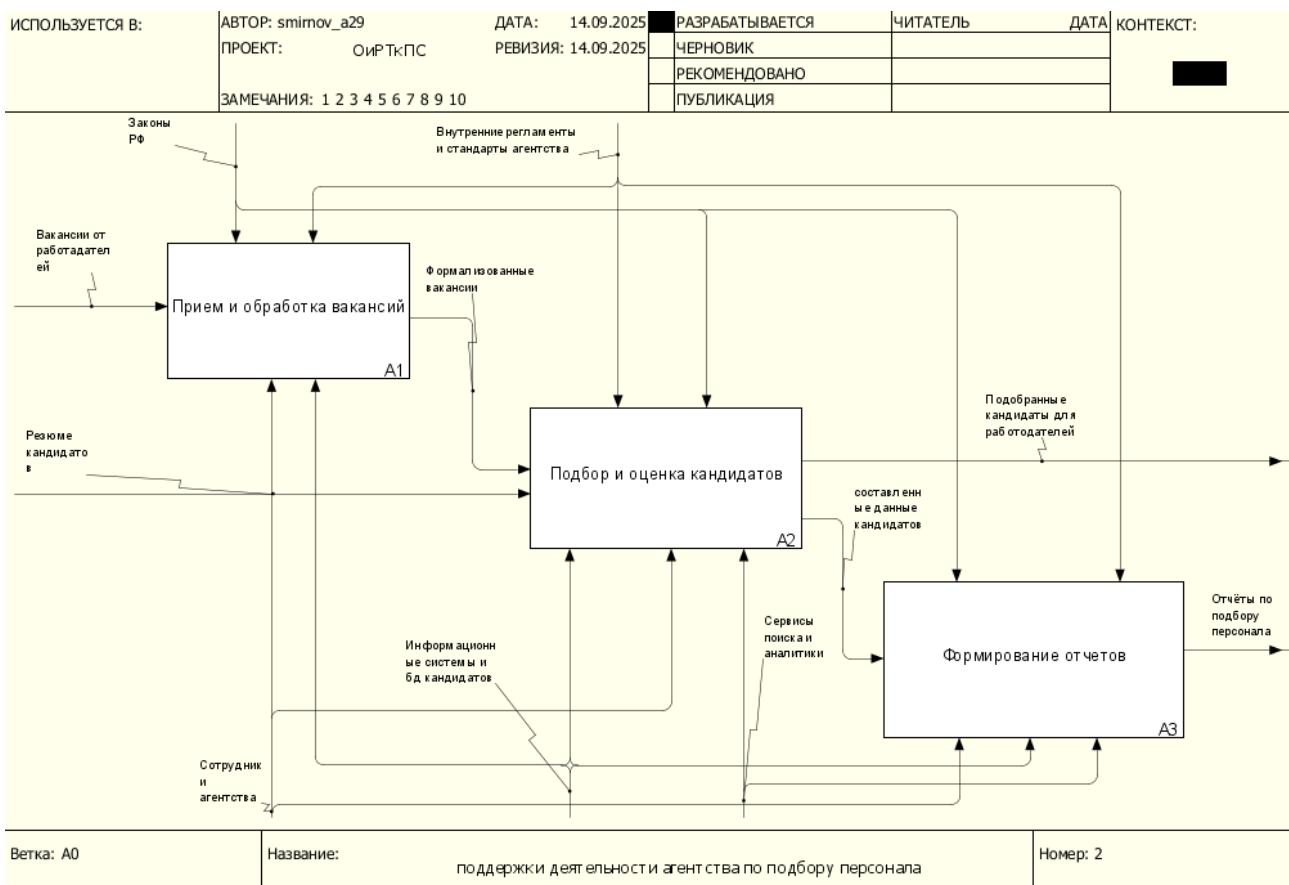
15. Обоснование и разработка требований к программной системе поддержки деятельности агентства по подбору персонала.

## **4. Результат работы:**

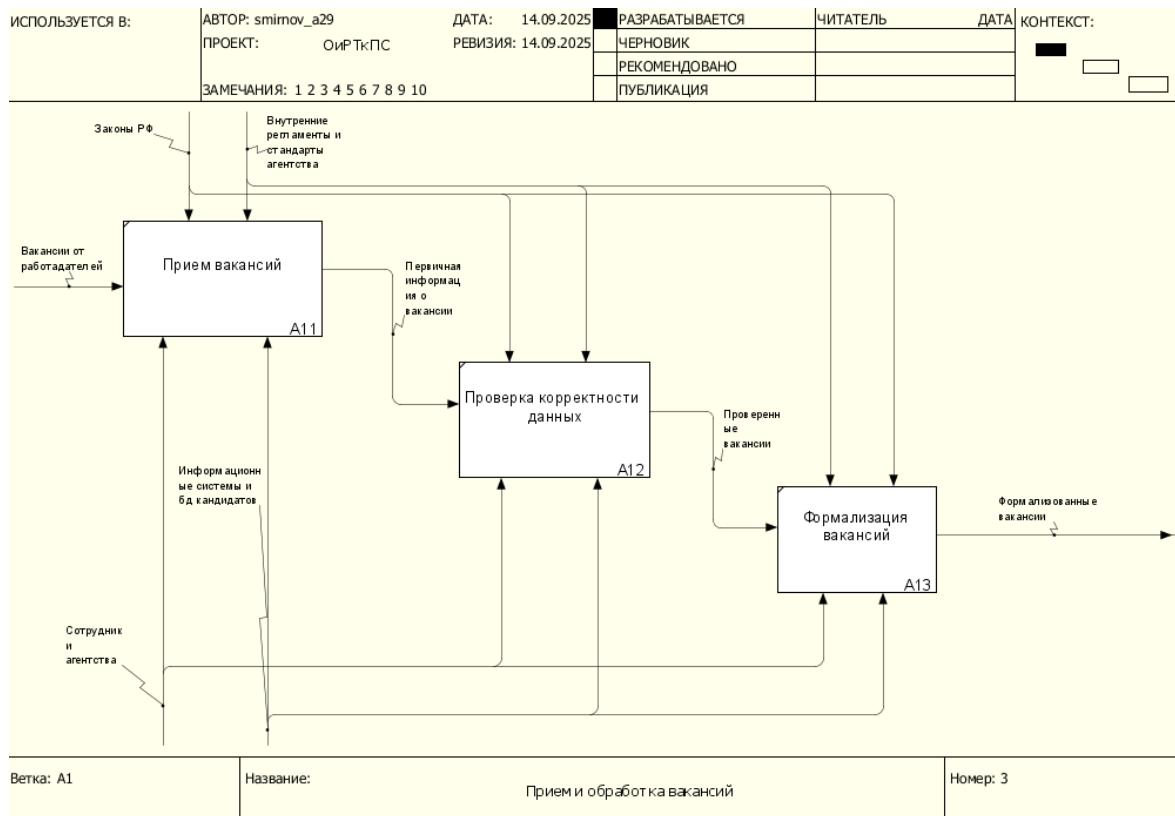
### **4.1. Диаграммы IDEF0**



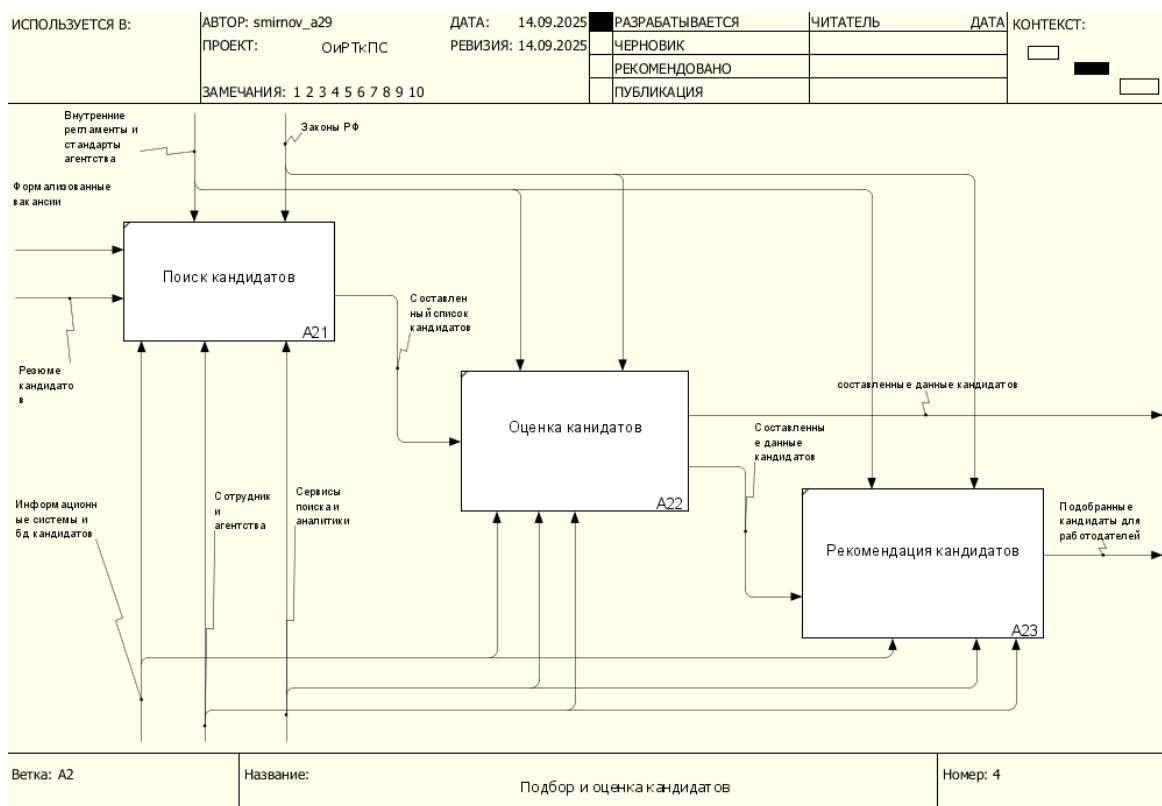
**Рисунок 1 — Общее представление процесса (верхний уровень)**



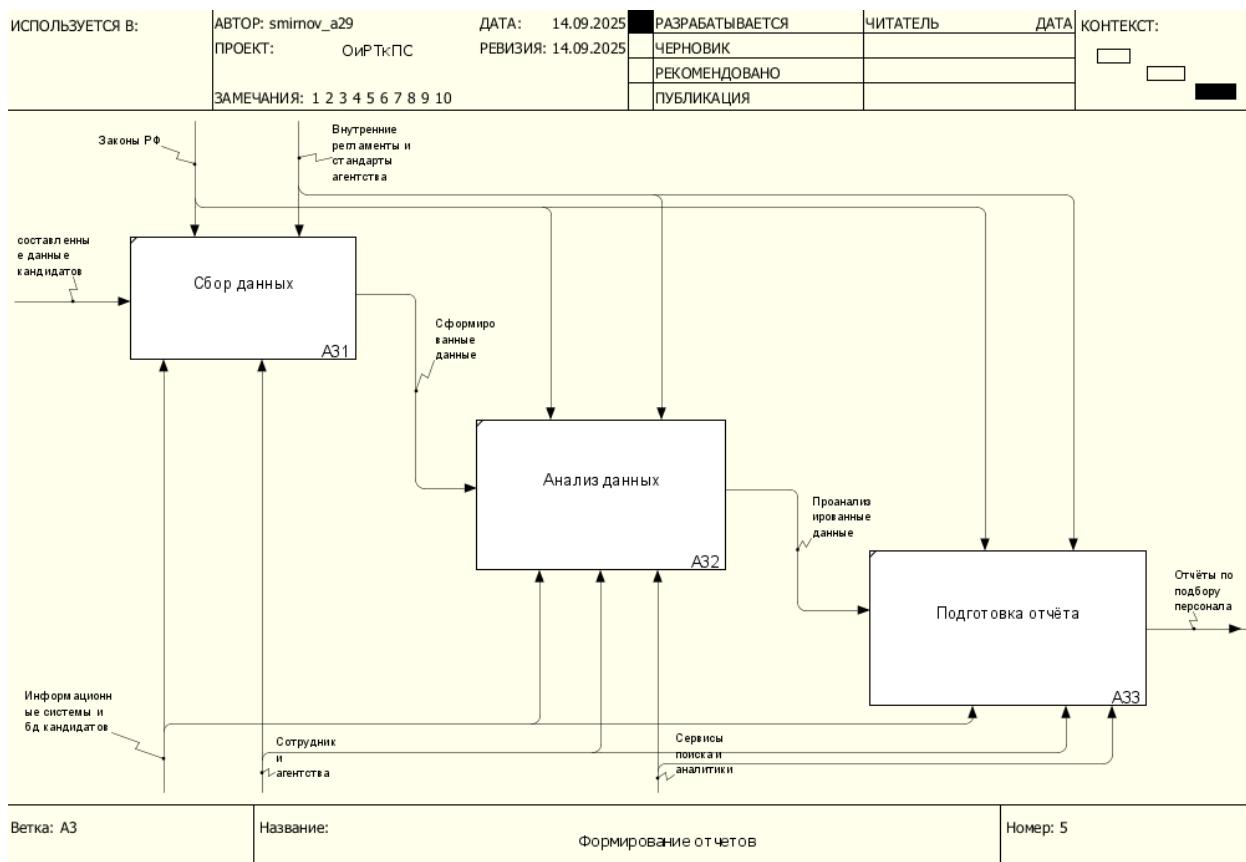
**Рисунок 2 — Детальное представление процесса (декомпозиция верхнего уровня)**



**Рисунок 3 — Детальное представление подпроцесса «Приема обработки вакансий» (декомпозиция одного из подпроцессов верхнего уровня)**



**Рисунок 4 — Детальное представление подпроцесса «подбор и оценка кандидатов» (декомпозиция одного из подпроцессов верхнего уровня)**



**Рисунок 5 — Детальное представление подпроцесса «Формирование отчётов» (декомпозиция одного из подпроцессов верхнего уровня)**

#### 4.2. Положения о концепции.

Для сотрудников агентства по подбору персонала, которым необходим оперативный учет вакансий и кандидатов, система **RecruitPro** является информационной системой, которая обеспечит единую платформу для сбора данных о вакансиях, фиксации информации о соискателях и формирования отчетности. Система будет автоматически отслеживать открытые вакансии, статус рассмотрения кандидатов и соответствие требований вакансий, предоставлять актуальные отчеты о подборе персонала и эффективности работы агентства. Это решение поможет исключить ошибки ручного учета и сократить время на обработку резюме и коммуникацию с кандидатами за счет автоматизации процессов сбора и фиксации данных. В отличие от действующих бумажных анкет и Excel-таблиц, наш продукт будет обеспечивать **обновление данных в реальном времени** и интеграцию со смежными системами агентства, что позволит повысить эффективность работы и качество подбора персонала.

## **4.3. Документы о концепции и границах**

### ***1. Бизнес-требования***

#### ***1.1 Исходные данные***

Агентство ООО “Найди работу” сталкивается с проблемами в учёте вакансий и кандидатов. В настоящее время данные ведутся в бумажных анкетах и дублируются в Excel-таблицах, что приводит к расхождениям, задержкам в подготовке отчётности и ошибкам при подборе. Среднее время обработки одной вакансии составляет 5–7 рабочих дней, при этом до 20% резюме оцениваются неверно из-за человеческого фактора. Это снижает качество подбора, приводит к потере клиентов и снижению репутации агентства.

#### ***1.2 Возможности бизнеса***

Сотрудники агентства выразили потребность в автоматизированной системе, которая позволит:

- фиксировать вакансии и требования работодателей в единой базе,
- автоматически собирать и хранить резюме кандидатов,
- осуществлять поиск и фильтрацию кандидатов по заданным критериям,
- формировать отчёты об эффективности подбора и закрытых вакансиях,
- интегрироваться с HRM/CRM системами компаний-клиентов.

Такая система позволит сократить время подбора, уменьшить количество ошибок и повысить прозрачность работы.

#### ***1.3 Бизнес-цели***

- Сократить время обработки вакансий на 50% в течение 3 месяцев после внедрения системы.
- Увеличить точность подбора кандидатов до 95% в течение 6 месяцев.
- Снизить количество ручных операций по обработке резюме на 70% в течение 3 месяцев.

#### ***1.4 Критерии успеха***

- Среднее время подбора кандидата сокращено до 2–3 рабочих дней.
- Точность подбора превышает 95%.

- Удовлетворённость работодателей услугами агентства выросла на 40% по результатам опросов.

### *1.5 Положение о концепции проекта*

Для сотрудников агентства по подбору персонала, которым необходим оперативный и точный учёт вакансий и кандидатов, система **RecruitPro** является информационной системой, которая обеспечит автоматизацию процессов сбора данных, поиска кандидатов и формирования отчётности. Система позволит исключить ошибки ручного учёта и сократить время подбора за счёт применения алгоритмов поиска и аналитики. В отличие от бумажных анкет и Excel-таблиц, продукт будет предоставлять данные в реальном времени и интегрироваться со смежными системами агентства.

### *1.6 Бизнес-риски*

- Недостаточная квалификация сотрудников в работе с новой системой (Вероятность = 0,4; ущерб = 6).
- Проблемы интеграции с внешними HRM/CRM-системами клиентов (Вероятность = 0,3; ущерб = 8).

### *1.7 Предположения и зависимости*

- Агентство располагает необходимой ИТ-инфраструктурой для внедрения системы.
- Сотрудники агентства пройдут обучение работе с системой в рамках проекта.

## ***2. Рамки и ограничения проекта***

### *2.1 Основные функции*

- Автоматизированный учёт вакансий и резюме.
- Поиск и фильтрация кандидатов по требованиям.
- Фиксация данных о ходе подбора в системе в реальном времени.
- Формирование отчётов по вакансиям, кандидатам и эффективности работы.
- Интеграция с HRM/CRM системами клиентов.
- Управление пользователями и правами доступа.

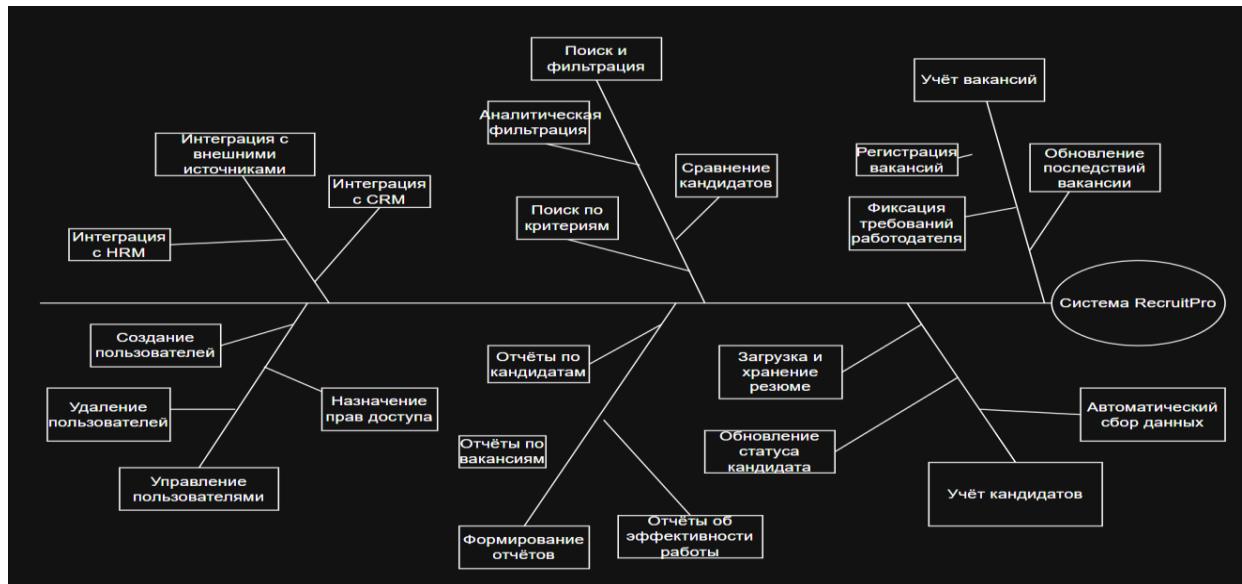


Рисунок 6 — Частичное дерево функций системы RecruitPro

## 2.2 Объем первоначально запланированной версии

Функция	Выпуск 1	Выпуск 2	Выпуск 3
Учёт вакансий	Ручной ввод и хранение	Автоматизированные формы	Интеграция с внешними HRM
Учёт резюме	Импорт и ручное добавление	Автоматический парсинг	Интеллектуальная фильтрация
Поиск кандидатов	Базовые фильтры	Расширенные фильтры и теги	Рекомендательная система
Формирование отчётов	Базовые отчёты (по вакансиям)	Статистика эффективности	Прогнозная аналитика
Интеграция	Выгрузка в Excel	Обмен данными раз в сутки	Интеграция в реальном времени

## 2.3 Ограничения и исключения

- Первая версия внедряется только в головном офисе агентства.
- Мобильное приложение и оффлайн-режим не входят в первую версию.
- Система не включает функции бухгалтерии и кадрового делопроизводства.

### 3. Бизнес-контекст

#### 3.1 Профили заинтересованных лиц

Заинтересованное лицо	Основная ценность	Отношение	Основные интересы	Ограничения
Руководство агентства	Повышение качества подбора и привлечение клиентов	Сильная поддержка	ROI проекта, сокращение потерь	Бюджет проекта
Рекрутеры	Упрощение поиска и обработки резюме	Настороженность, но заинтересованность	Простота использования, экономия времени	Необходимость обучения
Работодатели (клиенты)	Быстрое и качественное закрытие вакансий	Высокая заинтересованность	Точность подбора, скорость работы	Интеграция с текущими процессами
IT-отдел агентства	Надёжность и безопасность системы	Осторожное отношение	Совместимость, техническая поддержка	Ограниченные ресурсы

#### 3.2 Приоритеты проекта

Область	Ограничения	Движущая сила	Степень свободы
Функции	Все функции Release 1 должны быть реализованы	Соответствие бизнес-требованиям	Возможность переноса некритичных функций в Release 2

	полностью		
Качество	95% тестов должны быть пройдены	Надежность работы системы	Допустимы незначительные баги в интерфейсе
Сроки	Release 1 - 3 месяца	Быстрое получение результатов	Задержка до 2 недель допустима
Бюджет	Не более 2 млн руб.	Эффективность инвестиций	Возможность увеличения на 10% при обосновании

### 3.3 Особенности развертывания

Внедрение системы будет проводиться поэтапно, начиная с пилотного подразделения агентства. Обучение персонала будет включать онлайн-курсы и очные workshops. Интеграция с HRM-системой работодателей планируется на втором этапе внедрения после успешного запуска основных функций.

## **5. Список использованных источников и литературы:**

- Теоретическая справка по выполнению практической работы:  
<https://online-edu.mirea.ru/mod/folder/view.php?id=404067>