

Практическое занятие 10

Цель занятия: знакомство с функциональными возможностями программного обеспечения по созданию моделей процессов в методологии BPMN.

Постановка задачи:

- в интерактивном режиме изучить возможности построения бизнес-процесса в нотации BPMN,
- на основе выданного преподавателем задания построить бизнес-процесс в нотации BPMN.

Результат практического занятия: построенные и сохраненные в файле текстового формата бизнес-процессы, представленный преподавателю в конце практического занятия в виде отчета. Студентам также рекомендуется сохранить файл с процессом в формате png для дальнейшей работы с ним на другом практическом занятии.

Текущий контроль в процессе практического занятия:

- проверка успешности построения бизнес-процесса в интерактивном режиме;
- проверка построения бизнес-процесса согласно выданному заданию.

Перечень ПО для проведения практического занятия: Bizagi Modeler;

Задание 1 (интерактивное)

Построить модель процесса по сказке «Репка».



Посадил дед репку. Выросла репка сладкая и большая-пребольшая.

Пошел дед репку рвать: тянет-потянет, вытянуть не может.

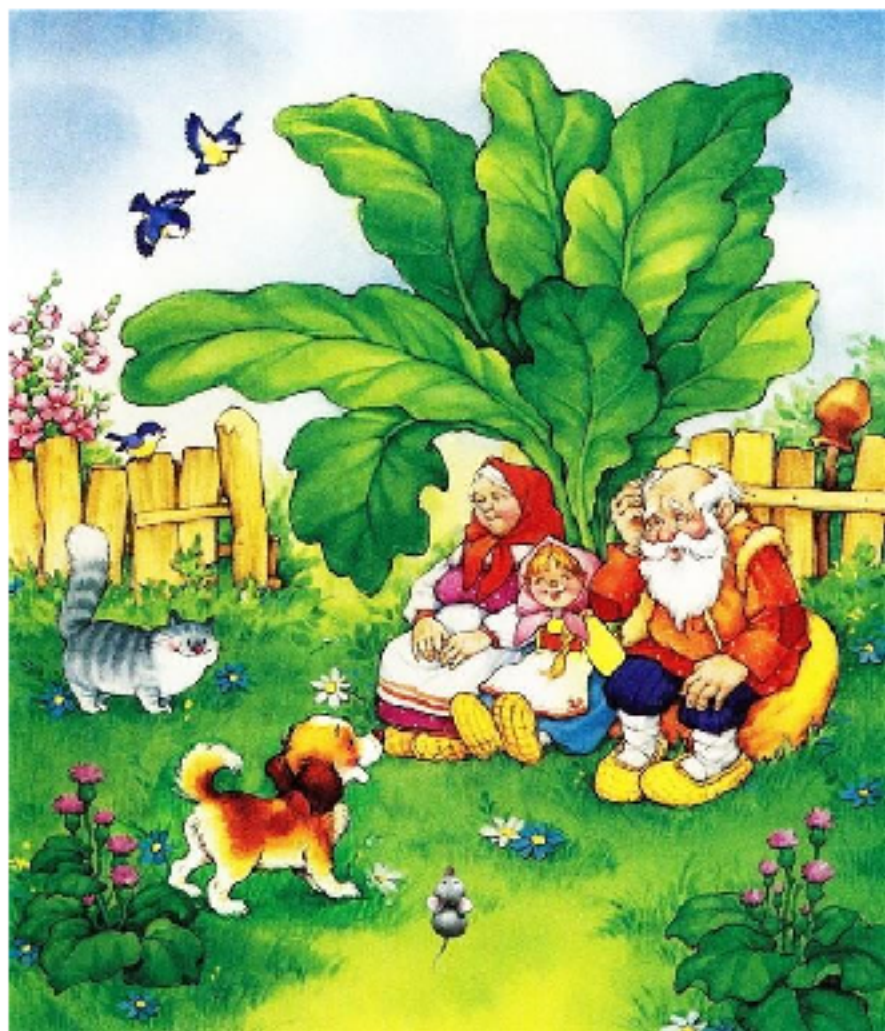
Позвал дед бабу. Баба за деду, Дедка за репку —
Тянут-потянут, вытянуть не могут.

Позвала баба внуку. Внука за бабу, Баба за деду, Дедка за репку — Тянут-потянут, вытянуть не могут.

Позвала внука Жучку. Жучка за внуку,
Внука за бабу, Баба за деду, Дедка за репку — Тянут-потянут, вытянуть не могут.

Позвала Жучка кошку. Кошка за Жучку, Жучка за внуку, Внука за бабу, Баба за деду, Дедка за репку — Тянут-потянут, вытянуть не могут.

Позвала кошка мышку. Мышка за кошку, Кошка за Жучку, Жучка за внуку, Внука за бабу, Баба за деду, Дедка за репку — Тянут-потянут — и вытянули репку.



<https://mishka-knizhka.ru/skazki-dlay-detey/russkie-narodnye-skazki/russkie-skazki-pro-zhivotnyh/reпка/>

1. Определить название процесса. Учитывая, что репка это урожай, то назвать процесс можно «Вырастить репку».
2. Определить стартовое и конечное событие.
3. Стартовое событие: наступило время посадки репки (в ином случае непонятно откуда возьмется репка в огороде; огородники утверждают, что лучшее время посадки это месяц май)

4. Конечное событие процесса: репка, а точнее вытянутая из земли репка
5. Исполнители действий: Дедка, Бабка, Внучка, Жучка, Кошка, Мышка
6. Действия процесса (формулировка в контексте «Что сделать?»): Посадить репку, Тянуть репку, Позвать «кого-то».
7. Между действиями Посадить репку и Тянуть репку должно пройти время, для того, чтобы репка могла могла вырасти (огородники говорят, что в среднем 50 дней)
8. При построении процесса учесть, что Дедка мог и сам справиться с поставленной задачей и вытянуть репку. Наличие логического правила «исключающее или» позволяет проверить факт наступления конечного события, и в случае того, что репка так и не была вытянута Дедкой из земли, перейти к действию Позвать Бабку, и т.д.

Дорожки в пуле отображаются сверху вниз в последовательности: Дедка, Бабка, Внучка, Жучка, Кошка, Мышка.

Задание 2 (интерактивное)

Построить модель процесса «Нанять сотрудника» в BPMN и провести его детализацию.

Процесс «Нанять сотрудника» разбивается на следующие подпроцессы:

1. Найти кандидатов на вакансию.
2. Оформить документы.
3. Обучить нового сотрудника.

Подпроцесс «Найти кандидатов на вакансию» осуществляют 4 человека:

- Руководитель отдела, который инициирует данный процесс путем создания заявки на поиск персонала;
- HR-директор;
- Генеральный директор организации;
- Менеджер по подбору персонала

Руководитель отдела оформляет заявку на поиск персонала, которую оценивает HR-директор. После оценки заявки HR-директором она согласовывается Генеральным директором. В случае, если Генеральный директор заявку не согласовал, данный подпроцесс заканчивается. В ином случае менеджер по подбору персонала приступает к поиску кандидатов по заявке. В дальнейшем он же организует собеседование с кандидатами.

Выбор кандидата осуществляет HR-директор. После этого выбранного кандидата должен согласовать Генеральный директор. В случае, если кандидат одобрен (утвержден на должность), то подпроцесс завершается, в ином случае менеджер по подбору персонала продолжает поиск кандидата.

Обратить внимание на последовательное включение участников в процесс для правильного расположения последовательности дорожек

Подпроцесс «Оформить документы нового сотрудника» осуществляют 3 человека:

- Менеджер по подбору персонала;
- Офис-менеджер;

- Бухгалтер.

Менеджер по персоналу после утверждения кандидата на должность формирует приказ о приеме на работу, реализует подпроцесс «Подписать приказ» и ознакомливает сотрудника с приказом. Впоследствии ведутся следующие параллельные работы:

- менеджер по персоналу оформляет трудовой договор;
- офис-менеджер вносит запись в трудовую книжку и заполняет личную карточку сотрудника;
- бухгалтер в свою очередь открывает лицевой счет сотрудника

Завершение всех операций определяет завершение подпроцесса «Оформить документы».

Подпроцесс «Обучить нового сотрудника» реализуется следующими участниками:

- HR-директор;
- Руководитель отдела;
- Администратор.

Сотруднику выдаются обучающие материалы:

- HR-директор выдает материалы о компании;
- Руководитель отдела выдает материалы о функциональности отдела;
- Администратор обеспечивает доступ к информационным материалам о компании.

Руководитель отдела проводит обучение по специфике работы в течение испытательного срока, после чего он проводит тестирование сотрудника.

В случае, если сотрудник прошел тестирование, то он считается готовым к работе и подпроцесс заканчивается. В ином случае, рассматривается вопрос о продлении испытательного срока, и затем повторное обучение.

Если испытательный срок не продлевается, то подпроцесс «Обучить нового сотрудника заканчивается».